

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677818>

CA1
CS25
- A55

Government
Publications 96

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



**THIRTY-FIFTH
ANNUAL
REPORT**

2001-2002

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



THIRTY-FIFTH ANNUAL REPORT

2001-2002



PUBLIC SERVICE
STATE RELATIONS
BOARD



THIRTY-SEVEN
JANUARY
1993

5005-1005

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002

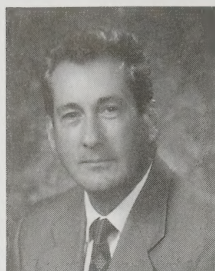
Cat. No. SR1-2002

ISBN 0-662-66593-7

This publication is also available on the Board's Web site at:

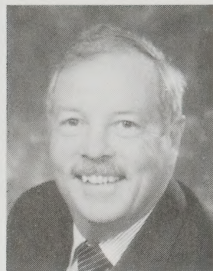
<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON



J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau

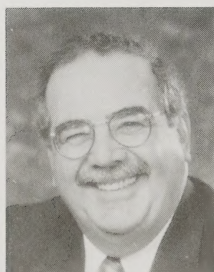


G. Giguère



E. Henry

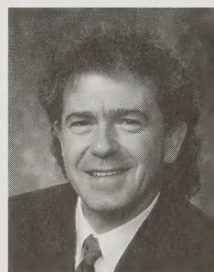
BOARD MEMBERS



J.C. Cloutier



L.-P. Guindon



D. Quigley



J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-fifth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2001 to 31 March 2002, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Yvon Tarte', with a stylized flourish at the end.

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2001 - 2002

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	J. W. Potter

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, G. Giguère E. Henry
-----------------------------	--

<i>Full-Time Members:</i>	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, D. Quigley, J.-P. Tessier
---------------------------	---

<i>Part-Time Members:</i>	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, Q.C., C. Taylor, Q.C.
---------------------------	--

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	J. E. McCormick
<i>Director, Dispute Resolution Services:</i>	G. Baron
<i>Assistant Secretary, Operations:</i>	G. Brisson
<i>Assistant Secretary, Corporate Services:</i>	D. Benoit

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Dan Butler
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
 B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	 3
Revocation of Certification	3
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	3
Applications for Extension of Time	4
Determination of Membership in Bargaining Unit	4
Application for Certification	6
References under Section 99 of the Act	7
Successor Rights	8
Complaints under Section 23 of the Act	9
 C ADJUDICATION PROCEEDINGS	 11
Expedited Adjudication.....	13
 D DISPUTE RESOLUTION	 15
Conciliation	15
Conciliation Boards.....	15
Arbitration Boards.....	16
Reviews	16
Mediation.....	17
Training	17
Inquiries.....	17

E	BOARD DECISIONS OF INTEREST.....	19
----------	---	-----------

F	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	27
----------	---	-----------

G	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS.....	35
----------	---	-----------

	Process of Referral of a Dispute to Conciliation	35
--	--	----

	Process of Referral of a Dispute to Arbitration	36
--	---	----

	Issues within the Jurisdiction of the Arbitration Board	38
--	--	----

	Issues Not within the Jurisdiction of the Arbitration Board.....	38
--	---	----

H	COURT DECISIONS OF INTEREST	41
----------	--	-----------

I	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	45
----------	---	-----------

	Proceedings under Section 129	45
--	-------------------------------------	----

	Proceedings under Section 133	45
--	-------------------------------------	----

	APPENDIX (TABLES)	47
--	--------------------------------	-----------



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,149 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 Yvon Tarte was re-appointed as Chairperson. J. W. Potter, Deputy Chairperson, was appointed as Vice-Chairperson to replace P. Chodos, who retired in March 2001. M.-M. Galipeau and E. Henry were re-appointed as Deputy Chairpersons and G. Giguère, Board Member, was appointed as Deputy Chairperson. D. Quigley was appointed as Board member.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration

of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the *Yukon Public Service Staff Relations Act* and Part 10 of the *Yukon Education Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 Given the high degree of success attained during the mediation pilot project, the process of mediation has now been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational concept associated with formal adjudication.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-1 The Board processed one application for revocation of certification, which was filed in August 2001 by the Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat Canadien des Agents de Libération Conditionnelle et de Programmes – CSN. The application sought to create a bargaining unit composed of employees classified as Welfare Programme Officers (WP) in the classification system of the employer. The proposed bargaining unit would have been separated from the Program and Administrative Services bargaining group, for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Simultaneously, the applicant filed an application to be certified as bargaining agent for the proposed unit. The Board decided at the outset that the application for revocation of certification would be held in abeyance pending the outcome of the application for certification. On 14 December 2001, prior to the hearing of the application for certification, the applicant advised the Board that it was withdrawing both applications.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-2 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in

the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-3 During the year under review, the Board processed 12 referrals involving safety or security designations, of which eight were carried over from the previous reporting period. One of the 12 cases resulted in the establishment of a designation review panel which issued non-binding recommendations to the parties. In four instances, an agreement was reached between the parties prior to the establishment of a designation review panel. The seven remaining cases were settled by the parties prior to the hearing date established by the panel.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed eight applications for extension of time, including one carried over from the previous year. Of the total, one was upheld, two were dismissed and two were withdrawn prior to the hearing. Two applications are awaiting a Board decision, one following written representations by the parties and one after a hearing. The remaining application is scheduled to be heard during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-5 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with six such applications during the year, of which four were carried over from the previous year.

B-6 One application carried over was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). It alleged that Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the PA bargaining unit at the Trade-Marks Opposition Board were performing duties that placed them in the Law bargaining unit. At present the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent and the Treasury Board is the employer. The Board dismissed the application after a hearing, finding that the positions at issue are properly contained in the PA group (Board file 147-2-52).

B-7 In the second case carried over, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought an order from the Board that persons performing duties as Native Language Teachers, Classroom Assistants, Education Assistants and Tutor Escorts at the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), pursuant to an agreement between the Six Nations Band Council and DIAND, should be included in the Education and Library Science bargaining unit. The employer requested that the application be dismissed for want of jurisdiction, since the persons in question had not been appointed under the *Public Service Employment Act*. The matter was heard and the application was granted (Board file 147-2-111).

B-8 The International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) asked the Board to determine that employees performing duties as Underwater Signatures and Ranges Technologists and included in the (EG) Technical Services bargaining unit should become part of the EL bargaining unit represented by IBEW. Both the employer, Treasury Board, and the PSAC, the present bargaining agent, opposed the application on the grounds that these employees were already properly classified. The matter was heard and the application was dismissed (Board file 147-2-112).

B-9 The IBEW, Local 2228, asked the Board to determine that certain employees performing duties as Technicians at the Privy Council Office should form part of the EL bargaining unit represented by IBEW. At present these employees are included in the (GT) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent. The applicant further sought a determination that the EL bargaining unit should

also include other Technicians employed at the Privy Council Office and included in the Computer Systems bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. The Treasury Board as employer and the PSAC and the PIPSC as bargaining agents opposed the application on the grounds that the positions were already classified in the proper bargaining units. After a hearing, the Board dismissed the application for the group represented by the PSAC but found that the positions reclassified in the CS group should be included in the EL group (Board file 147-2-113).

B-10 The Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) asked the Board to determine that successful candidates for the Foreign Service Development Program who are required to take language training should form part of the Foreign Service group. The Treasury Board as employer opposed the application claiming that, because these individuals were not employees under the PSSRA, the Board had no jurisdiction to entertain the application. The matter was heard and the application was dismissed on the grounds that the candidates did not perform any of the duties of positions included in the Foreign Service bargaining unit until they had successfully completed their language training (Board file 147-2-114).

B-11 The Public Service Alliance of Canada (PSAC) asked the Board to determine that employees in positions as Gas Plant Safety Specialists should remain in the Engineering and Scientific Support group, for which the PSAC is the bargaining agent. The Alliance alleged that the employer, the National Energy Board, had unilaterally modified the job description, thereby moving the positions to the Professional bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. The matter is scheduled for mediation in the next fiscal year (Board file 147-26-115).

APPLICATION FOR CERTIFICATION

B-12 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was one such application.

B-13 This application, filed in August 2001 by the Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat Canadien des Agents de Libération Conditionnelle et de Programmes – CSN, sought to create a bargaining unit composed of employees classified as Welfare Programme Officers (WP) in the classification system of the employer. The proposed bargaining unit would have been split from the Program and Administrative Services bargaining group, for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Simultaneously, the applicant filed an application for revocation of PSAC's certification on behalf of the same employees. The Board decided at the outset that the application for revocation of certification would be held in abeyance pending the outcome of the application for certification. On 14 December 2001, prior to the hearing of that application, the applicant advised the Board that it was withdrawing both applications (Board files 142-2-358 and 150-2-51).

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-14 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 14 references under section 99 of the Act filed during the year, and nine were carried over from the previous year. Prior to the hearing, one of the 23 references was withdrawn and seven cases were settled by the parties. Three cases were dismissed, one of which was referred to the Federal Court for judicial review. Four cases were heard and the references were upheld. Four cases are pending, at the request of the parties for various reasons. The remaining four cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-15 An application filed in March 2001 by the Public Service Alliance of Canada (PSAC) stated that the parties had entered into an agreement to resolve all remaining issues surrounding pay equity complaints filed before the Canadian Human Rights Commission in 1984 and 1990. These issues related to employees in the then CR, LS, ST, HS, EU and DA Groups. That agreement had been incorporated into a Consent Order issued by the CHRT,

which was filed with the Federal Court of Canada pursuant to section 57 of the *Canadian Human Rights Act*. PSAC requested the Board to order the employer to adjust accordingly all benefits, perquisites and allowances paid since 8 March 1985 (the retroactivity period set by the CHRT for the new rates of pay). The employer argued that the CHRT Consent Order was full and final and could not be altered by the Board, and that enforcement of that order lay with the Federal Court of Canada. PSAC, however, claimed that the Board had the jurisdiction to take into account new rates of pay resulting from the resolution of pay equity complaints in enforcing provisions of collective agreements. After a hearing, the Board found that it had no jurisdiction to resolve the ambiguity in the CHRT Consent Order with respect to the retroactive calculation of benefits, perquisites and allowances. The Board invited the parties to refer their dispute to the Federal Court of Canada. The reference was denied (Board file 169-2-638).

B-16 On 28 June 2001, the Professional Institute of the Public Service of Canada filed a complaint that the employer had failed to deduct and remit membership dues from the pay of Mr. J. Janveau, in violation of article 25.01 of the collective agreement between PIPSC and Treasury Board. After Mr. Janveau's substantive CS-2 position had been reclassified to the EG-04 position in April 1999, he had continued to receive his CS-2 salary. This was in accordance with the provisions of the Memorandum of Understanding (MOU) between PIPSC and the Treasury Board signed in 1982, which provides that an encumbered position retains the former group and level. The PSAC agreed that the language of the MOU supported the position of the Institute that PIPSC was the proper bargaining agent to represent Mr. Janveau. The parties jointly requested that this matter be held in abeyance pending a decision from the Federal Court of Canada in the Janveau reference to adjudication (166-2-30455) (Board file 169-2-646).

SUCCESSOR RIGHTS

B-17 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a

specified time period. An employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. The Board dealt with one case relating to three applications carried over from the previous fiscal year involving the Canada Customs and Revenue Agency.

B-18 When the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) became a separate employer under Part II of Schedule I in November 1999, the employer and bargaining agents (the PIPSC and the PSAC) all applied to the Board for a determination under section 48.1 of the Act. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) applied to participate in the proceedings as an intervenor; however, a Board hearing determined that CAW had no standing to do so. After 57 days of hearing, the Board found that two bargaining units were appropriate for the purpose of collective bargaining. It consequently certified the PSAC as the bargaining agent for the Program and Administrative Services unit and the PIPSC as the bargaining agent for the Audit, Financial and Scientific unit (Board files 140-34-17 to 19).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-19 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-20 During the year under review, the Board processed 44 such complaints, including 14 carried over from the previous year. Eight complaints were settled and 10 complaints were withdrawn prior to the hearing. Of ten cases that proceeded to a full hearing before a Board member, four were dismissed, four were upheld

and two expect a decision during the next fiscal year. Four other complaints were dismissed by the Board following written representations submitted by the parties. Five cases are being held in abeyance pending the result of mediation discussions between the parties. The remaining seven complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-21 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. That term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 745 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 884 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 579 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 166 grievances in this category referred to adjudication during the year under review, 50 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury,

	Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. As employers, the Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 61 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The nine expedited adjudication hearings held during the year, each normally lasting no more than half a day, resulted in the disposition of 59 cases.

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 During the past fiscal year, there were nine applications for conciliation. Eleven cases carried over from 2000-2001 were also handled during the year. Nine cases were settled with the help of a conciliator appointed by the Board, while six remained unresolved. Five applications were deferred to the following fiscal year, 2002-2003.

D-2 In one case deferred to the following fiscal year, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (Veterinary Science Group) agreed to submit their dispute to binding conciliation.

CONCILIATION BOARDS

D-3 During the past fiscal year, three new requests to establish conciliation boards were added to eight requests carried over from the previous fiscal year. Seven conciliation board reports were prepared, four of which concerned negotiations between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board (190-2-318 to 321). One case was resolved without the conciliation board's intervention.

D-4 Three requests for the establishment of a conciliation board were deferred to the following fiscal year. One involved the Professional Association of Foreign Service Officers and the Treasury Board (190-2-325). The second involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (190-32-322). The last deferred request involved the Treasury Board and the Canadian Federal Pilots Association (190-2-326).

ARBITRATION BOARDS

D-5 Arbitration is one of the two options available to a bargaining agent in the event of an impasse in negotiations or a conflict of interest with the employer. The process selected is applicable to that round of bargaining, but the bargaining agent may opt for the other process before the notice to commence bargaining for the next round is given. In 1998-1999, Parliament passed a law prohibiting the use of arbitration; however, as of 21 June 2001, this option is again available.

D-6 During the year, the Board handled three requests for arbitration, one of which was deferred to the following fiscal year. Two arbitration boards were established. One involved the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence (185-13-386). The other involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the National Energy Board (185-26-387).

REVIEWS

D-7 When, pursuant to section 5 of the Act, an employer seeks to exclude positions from a bargaining unit and the bargaining agent objects, or the bargaining agent seeks to have an exclusion lifted from a position and the employer objects, an examiner is authorized to review the tasks and responsibilities of the positions and to submit a report to the Board. If attempts to reach agreement between the parties fail, the examiner proceeds with the review. The Board then makes a decision based on the examiner's report and the parties' observations. During the past fiscal year, 331 cases of managerial and/or confidential exclusion were settled.

MEDIATION

D-8 Following the highly positive evaluation of the pilot project whereby Board members served as mediators for grievances and complaints filed with the Board for determination, a permanent program was agreed upon. Board members continued to receive training in mediation throughout the fiscal year.

D-9 In an effort to improve relations between them, the Dispute Resolution Services (DRS) also continued to respond to the joint requests for assistance made by bargaining agents and management. During the past fiscal year, the Board responded to two such requests. Moreover, the members of the DRS served as mediators in several grievance and complaint cases filed with the Board. As well, the members of the DRS intervened in several cases in a preventive capacity following requests from both management and unions.

TRAINING

D-10 The Board continued to offer its national training program on “win-win” negotiations and mediation. To promote mediation as a means of dispute resolution, a two-day training course was offered jointly to union and management representatives. In the past year, to improve the quality of this course, the Board prepared a video entitled “Best Interests: an Introduction to Grievance Mediation”. More than a thousand people have already taken these courses, which will be continued on a regular basis.

INQUIRIES

D-11 DRS members were also asked by the Board’s Chairperson to serve as investigators in various cases during the fiscal year.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 Section 48.1 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), which came into force on 20 June 1996, provides for successor rights for employees who are transferred from Part I of Schedule I of the PSSRA, for whom the Treasury Board is the employer, to Part II of Schedule I, which covers separate employers. Before that date, employees lost the representation of their bargaining agents and their negotiated terms and conditions of employment as soon as such a transfer took place. Pursuant to section 48.1, the terms and conditions of employment applicable to the employees on the date of the transfer now remain in effect until the Board has determined the new bargaining unit structure and the appropriate bargaining agents. In the first such decision rendered (*Parks Canada Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 109 (140-33-15 and 16)), the Board concluded that a single unit comprising all the employees of the Parks Canada Agency was the most appropriate bargaining unit.¹ Following a representation vote, the Board certified the Public Service Alliance of Canada (PSAC) as bargaining agent for the employees in this unit.

E-1.2 In *Parks Canada Agency v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 123 (125-33-100, 140-33-15 and 16), the employer requested the Board to review the description of the bargaining unit. The parties disagreed as to whether the single bargaining unit determined by the Board included employees in occupational groups that, at the time of the transfer, were not represented by a bargaining agent. The Board concluded that its authority under both subsections 48.1(3) and (7) of the PSSRA extended only to employees who were in one of the bargaining

¹ See *Thirty-Fourth Annual Report*, paragraphs F-6.1 to F-6.4.

units that existed at the time of the transfer. Accordingly, the definition of the bargaining unit did not include employees classified in occupational groups that were unrepresented at that time.

E-2.1 The *Canada Customs and Revenue Agency Act*, creating the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) as a new separate employer, came into force on 1 November 1999. On 21 November 2000, the PSAC requested the Chairperson, pursuant to section 77 of the PSSRA, to establish a conciliation board for four bargaining units of employees of the CCRA for which it was the bargaining agent. Subsequently, the CCRA, the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) and the PSAC each applied to the Board pursuant to section 48.1 for a reconfiguration of the bargaining unit structure.

E-2.2 The Chairperson denied the PSAC's request for the establishment of a conciliation board: *Public Service Alliance of Canada v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2001 PSSRB 36 (190-34-309 to 312). He stated that the successorship provisions in section 48.1 automatically continue the certification of any bargaining agent when employees are transferred to a new separate employer. These provisions also preserve the employees' negotiated terms and conditions of employment, whether embodied in an existing collective agreement or, by virtue of section 52 of the PSSRA, frozen as they existed at the moment of severance.

E-2.3 Notice to bargain had been given in relation to the employees in the four bargaining units in question prior to 1 November 1999. Therefore, by virtue of paragraph 48.1(7)(a), the terms and conditions of employment which had been frozen pursuant to section 52 of the PSSRA before the severance were continued in force after the severance. According to the Chairperson, the legislation does not contemplate collective bargaining between the PSAC and the CCRA with respect to these employees until the Board has made its determinations under paragraph 48.1(7)(b) on the appropriate bargaining unit or units and on the respective bargaining agent or agents.

E-2.4 Prior to the implementation of section 48.1 of the PSSRA, when a portion of the central administration of the Public Service

was transferred from Part I to Part II of Schedule I of the PSSRA, the employees lost all their negotiated terms and conditions of employment as well as the representation of their bargaining agents. The Chairperson stated that the purpose of section 48.1 is to ensure that this is no longer the case. The Board must first render its determinations under paragraph 48.1(7)(b) in relation to the employees of the CCRA represented by the PSAC, thereby establishing a stable labour relations framework for collective bargaining. Either party can then invoke the provisions of paragraph 48.1(7)(c) and give the other party notice to bargain.

E-2.5 This did not mean that the CCRA and the PSAC or the PIPSC could not, on joint agreement, alter either the frozen terms and conditions of employment or the provisions of the collective agreement which had been continued in force by virtue of paragraph 48.1(7)(a) and subsection 48.1(1) of the PSSRA respectively. In fact, the CCRA and the PSAC had done so previously in relation to the same four bargaining units. When the employer and the bargaining agent fail to agree, however, the dispute resolution mechanisms under the PSSRA, such as the appointment of a conciliation board, are not available to them during the transition period. An application by the PSAC to the Federal Court of Canada to review and set aside this decision was pending at year's end: Court file T-682-01.

E-3.1 Prior to 1 November 1999, the employees of the CCRA were represented by six bargaining agents and were grouped into 13 bargaining units. The Treasury Board was the employer. The CCRA, a new separate employer as of that date, applied to the Board under section 48.1 of the PSSRA proposing a bargaining unit configuration consisting of four units: 1) Program Delivery and Administrative Services (PDAS); 2) Audit, Financial and Scientific (AFS); 3) Information Technology (IT); and 4) the Management Group. The PIPSC informed the Board that, in relation to the employees whom it represented, it agreed with the CCRA proposal for the AFS and IT units. The PSAC applied to the Board under section 48.1 proposing that the employees whom it represented be encompassed by two bargaining units, one of which would consist of Customs Officers. Both the PSAC and the PIPSC objected to the Management Group proposed by the CCRA.

E-3.2 The Board responded that it was inclined towards broadly based bargaining units. The CCRA argued that it had instituted a classification plan which encompassed the Management Group and that therefore, pursuant to subsection 33(2) of the PSSRA, the Board was obliged to take this classification plan into account in determining bargaining units. The Board found that subsection 33(2) does not apply to applications under section 48.1 of the PSSRA. Furthermore, the evidence established that there was not yet a classification plan in place for the employees of the CCRA. In addition, the Board was of the opinion that, even if subsection 33(2) did apply, the Management Group was not an appropriate unit for the purposes of collective bargaining. The evidence demonstrated that the interests of the employees as a whole would be better served if these employees remained as part of the larger units.

E-3.3 The majority of the Board did not find any compelling labour relations reasons to justify the creation of separate IT and Customs Officers bargaining units; rather the relevant employees could receive adequate representation in the PDAS Group and the AFS Group bargaining units. Moreover, as the PSAC and the PIPSC had represented most of the employees in these two bargaining units prior to 1 November 1999, there was no need to hold a representation vote. Accordingly, the majority of the Board certified the PSAC and the PIPSC as the bargaining agents, respectively, for the PDAS Group and AFS Group bargaining units: *Canada Customs and Revenue Agency, Professional Institute of the Public Service of Canada and Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 127 (140-34-17 to 19).

E-4.1 A complaint under section 23 of the PSSRA alleged that the bargaining agent had breached its duty of fair representation, contrary to subsection 10(2) of the PSSRA: *Savoury v. Canadian Merchant Service Guild*, 2001 PSSRB 79 (161-2-1143). The complainant had been authorized by his supervisor to attend a work-related conference on board a cruise ship. On the strength of that authorization, the complainant had bought a ticket for his wife to accompany him on the cruise and had arranged to take some annual leave at the end of the cruise to visit relatives in Florida. Subsequently, the employer advised him that it was withdrawing its authorization and that he was not to attend the conference on

board the cruise ship. The complainant decided to purchase his own ticket and to accompany his wife on the cruise; however, he did not participate in the conference.

E-4.2 Following an investigation, the employer imposed a five-day suspension upon the complainant and ordered him to reimburse the employer for the cost of the conference and the cruise. The complainant consulted his bargaining agent, whose assigned representative read only the first and last pages of the employer's investigation report and did not undertake any independent investigation of the matter. Accordingly, the representative was under the misapprehension that the complainant had participated in the conference, contrary to the employer's specific instructions. Consequently the representative repeatedly advised the complainant that he should admit his guilt, after which an attempt could be made to obtain a reduced penalty. The complainant refused to do so. At the representative's suggestion, the complainant, accompanied by the representative, made his own representations at the first and second levels of the grievance process. The grievance was denied at both levels.

E-4.3 At the final level of the grievance process, the bargaining agent's National Secretary Treasurer represented the complainant but without having spoken with him and without having conducted any independent investigation. The National Secretary Treasurer was under the same misapprehension as the representative; that is, he believed that the grievor had participated in the conference. After the employer had again denied the complainant's grievance, the National Secretary Treasurer advised that the bargaining agent would not be representing the complainant at adjudication, as it believed that there was no chance that the grievance would succeed. The National Secretary Treasurer did not inform the complainant that he could refer the grievance to adjudication himself, nor did he inform the complainant of the time limit involved.

E-4.4 The Board found that the duty of fair representation imposes an obligation on the bargaining agent to conduct a thorough study of the facts of the case. The bargaining agent had failed to meet this obligation so that its representation of the complainant had been arbitrary. The bargaining agent had also

failed in its obligation to advise the complainant of his right to proceed to adjudication on his own and of the time limit for doing so. Accordingly, the Board allowed the complaint. The Board directed the bargaining agent to represent the complainant on an application to the Board for an extension of time to refer his grievance to adjudication. The Board also ordered the bargaining agent to represent the complainant at adjudication if the extension of time was granted.

E-5.1 On 13 October 1999, the complainant, who had a prosthetic leg, invoked his right to refuse to work under section 128 of Part II of the *Canada Labour Code*. He believed that inadequately secured carpet tiles in his workplace constituted a danger to him, particularly in light of his disability. Following his work refusal, his superiors restricted his movement in the workplace pending the installation of new carpets. On 8 November 1999, the safety officer concluded that the flooring no longer constituted a tripping hazard. At a meeting with his superiors on 9 November, the complainant agreed to use his walker while walking on the carpeted areas in the workplace; nonetheless, the employer maintained the restrictions on his movements in the workplace. The complainant suffered from stress arising from his isolation at work and, as a result, he was absent from work from 10 November 1999 until 31 January 2000, either on sick leave or on annual leave.

E-5.2 On 1 December 1999, the complainant filed a complaint against the employer under section 133 of the Code alleging that the employer's actions constituted retaliation against him for having invoked his right to refuse to work, contrary to section 147 of the Code. The complainant sought the return of his sick leave and annual leave credits. The employer claimed that the Board lacked jurisdiction to entertain this complaint as the employer's actions did not fall within the prohibitions in section 147. The employer also submitted that the Board could not entertain any request for the return of leave taken by the complainant following the filing of his complaint.

E-5.3 The Board found that when the complainant had refused to work he had had reasonable grounds to believe that a condition in the workplace constituted a danger to him. By virtue of subsection

133(6) of the Code, the onus was on the employer to prove that the imposition of the penalty was truly unrelated to the work refusal, in light of the fact that the employer's actions were proximate to the work refusal. By maintaining the isolation of the complainant after the safety officer had stated, on 8 November 1999, that the flooring was no longer a hazard, the employer had imposed a penalty upon the complainant, contrary to section 147 of the Code. Furthermore, the employer's misconduct was of a continuing nature and had extended beyond the date on which the complainant filed his complaint.

E-5.4 The employer's decision to maintain the complainant in isolation created a high level of stress which was directly responsible for his inability to perform his duties between 10 November 1999 and 31 January 2000. The complainant had had to use his sick leave and annual leave credits, thereby incurring financial loss. The Board ordered the employer to restore the sick leave and annual leave credits utilized by the complainant to cover his absence for this period: *Pruyn v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2002 PSSRB 17 (160-34-64).

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 The employee filed a complaint under the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6, (CHRA). The Canadian Human Rights Commission (CHRC) directed the employee to exhaust the grievance process but retained jurisdiction to consider the complaint at the end of that process. Does an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35, (PSSRA) have jurisdiction to hear a grievance alleging an employer's failure to accommodate its employee's medical disability in these circumstances? This is the issue that an adjudicator had to decide in *Djan v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2001 PSSRB 60 (166-2-29395).

F-1.2 Ms. Djan, a parole officer with Correctional Service Canada (CSC), had had her employment terminated because of her inability to perform the full range of her duties. She grieved the termination of her employment, seeking reinstatement and compensation for lost wages. Her grievance was denied by CSC at the final level of the grievance process.

F-1.3 Because the grievance alleged a failure of CSC to accommodate her medical disability, Ms. Djan's bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), referred the matter to the CHRC. In so doing, the PSAC relied on *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [2000] 3 F.C. 27 (C.A.). In that decision, the Federal Court of Appeal had decided that an adjudicator appointed under the PSSRA has no jurisdiction to entertain a grievance that relates to a ground of discrimination prohibited under the CHRA. The Court's reasons were based on the availability of another administrative procedure for redress within the meaning of

subsection 91(1) of the PSSRA, namely the filing of a complaint with the CHRC.

F-1.4 The CHRC advised Ms. Djan that, pursuant to paragraph 41(1)(a) of the CHRA, no further proceedings were warranted on her complaint; she was directed to exhaust grievance procedures. The CHRC also advised Ms. Djan that she could ask to have her complaint revived by the CHRC at the conclusion of the grievance process if she was unsatisfied with the result.

F-1.5 All employers and bargaining agents in the federal Public Service were invited to make written submissions on the following question relating to the adjudicator's jurisdiction: does an administrative procedure for redress continue to exist within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA when the CHRC directs an employee to exhaust the grievance process but retains the right to consider the human rights issue at a later date? At its request, the CHRC was also permitted to make submissions on this issue.

F-1.6 Following receipt of all the submissions, the employer advised the Board that, the parties to the grievance having reached a tentative settlement, the grievance would be withdrawn from adjudication. According to the employer, this rendered moot the issue of an adjudicator's jurisdiction to hear Ms. Djan's grievance. The PSAC submitted that the grievance raised an issue of fundamental importance to labour relations in the federal Public Service, an issue that will arise again in relation to many future grievances. Therefore, the PSAC submitted that it would be in the best interests of labour relations for the adjudicator to render a decision on the jurisdictional issue for the future guidance of all employees, employers and bargaining agents in the federal Public Service. The adjudicator found the PSAC's position to be compelling.

F-1.7 The adjudicator concluded that the CHRC, having advised Ms. Djan that she could revive her complaint once she had exhausted the grievance process, did not deprive him of the necessary jurisdiction to hear and determine her grievance. In both *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459 (T.D.) and *Boutilier (C.A.)*, the Federal Court had indicated that an

adjudicator appointed under the PSSRA would have jurisdiction to hear and determine a grievance raising an issue of prohibited discrimination, once the CHRC had determined, in the exercise of its discretion under paragraph 41(1)(a) or 44(2)(a) of the CHRA, that the grievance process ought to be exhausted. The fact that the CHRC retained the right to consider the complaint at the conclusion of the grievance process, should Ms. Djan be dissatisfied with its result, did not change matters. The jurisprudence establishes that the CHRC cannot refuse to consider a complaint merely because another tribunal has issued a decision in relation to it. Therefore, although with some concern and hesitation, the adjudicator found that he would have had jurisdiction to hear and determine Ms. Djan's grievance, had she not withdrawn it.

F-2.1 In *King and Holzer v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2001 PSSRB 117 (166-34-30346, 30638 and 30639), an adjudicator had to decide on the length of a day in a variable-shift schedule.

F-2.2 Mr. King and Ms. Holzer worked variable shifts, usually in excess of 7.5 hours per day. In the fiscal year, they took the maximum five days of leave with pay for family-related responsibilities. The Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) paid those leaves on the basis of the length of their shifts but subsequently reclaimed the amounts in excess of 37.5 hours' pay (5 times 7.5 hours). Mr. King and Ms. Holzer grieved that decision.

F-2.3 Mr. King had received a 10-day suspension in the past, which was calculated by the employer to equal 10 shifts' pay, rather than 75 hours (10 times 7.5 hours). The variable-shift schedule averaged 37.5 hours per week, over a period of 56 days but shifts varied in length from 7 to 13.5 hours. Mr. King and Ms. Holzer argued that their collective agreement defined a leave as an "authorized absence from duty by an employee during his or her regular or normal hours of work". They added that the collective agreement provided for leave with pay for family-related responsibilities on the basis of days, not hours.

F-2.4 The CCRA responded that the collective agreement defined a normal workday as 7.5 consecutive hours and that the variable shift schedule did not affect the length of a day for the purposes of the collective agreement. It argued that the collective agreement provided for leave credits to be converted into hours.

F-2.5 The adjudicator found that, although both parties had an arguable case, Mr. King's and Ms. Holzer's position was the most appropriate in the circumstances and was supported by the employer's own earlier interpretation of the 10-day suspension imposed on Mr. King. The CCRA's view would perpetrate an unfairness on those employees who work long shifts and would violate the collective agreement. The adjudicator ordered the CCRA to reimburse Mr. King and Ms. Holzer any money taken from their pay as an overpayment for leave with pay for family-related responsibilities. At year end, an application by the CCRA to the Federal Court of Canada to have the adjudicator's decision set aside was pending: *Attorney General of Canada v. John King and Karen Holzer*, Federal Court, Trial Division file T-2094-01.

F-3.1 What criteria should an employer use when deciding whether to suspend an employee indefinitely pending criminal proceedings? An adjudicator addressed that issue in *Larson v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2002 PSSRB 9 (166-2-30267, 30268 and 30269).

F-3.2 Mr. Larson was a correctional officer employed by CSC at a medium security institution. He was arrested, charged with arson and breach of probation, and then released on bail. Following a brief investigation, the warden of the institution suspended Mr. Larson indefinitely, pending the outcome of the criminal charges against him. She believed that his continued presence constituted a risk to the security and safety of the institution; in her opinion, Mr. Larson would be unable to perform the duties of his position relevant to controlling and interacting with inmates. Mr. Larson submitted three grievances relating to this matter: two involved alleged violations of the collective agreement and the third objected to his indefinite suspension.

F-3.3 The adjudicator considered the principles that must be applied in determining whether an indefinite suspension pending

the outcome of criminal proceedings is justified. She pointed out that the employer had submitted no evidence that Mr. Larson's presence in the institution presented a reasonably serious and immediate risk to the legitimate concerns of CSC. CSC had taken no reasonable steps to ascertain whether Mr. Larson could be assigned to alternative duties. Furthermore, at no time did the warden or the person conducting the fact-finding investigation meet with Mr. Larson to obtain his version of events, either prior to, or after, the imposed suspension. The onus is on an employer to meet with its employee to obtain the latter's version. In addition, the adjudicator rejected the warden's assertion that her suspension of Mr. Larson was administrative and not disciplinary in nature.

F-3.4 Accordingly, the adjudicator concluded that the imposition of the indefinite suspension was unwarranted. She found that the employer could have conducted a proper investigation of Mr. Larson's circumstances within a month of the infraction. She therefore ordered Mr. Larson's reinstatement, with full pay and benefits, retroactive to 1 May 2000; however, she denied his request for interest on the amount owing.

F-4.1 In *Haydon v. Treasury Board (Health Canada)*, 2002 PSSRB 10 (166-2-30636), an adjudicator had to determine whether a 10-day suspension was justified where a public servant had publicly criticized government policy.

F-4.2 The Chief Veterinary Officer for Canada (CVO) had decided to suspend the importation of certain beef products from Brazil because of an alleged potential health risk from mad-cow disease. The Brazilian government objected to this decision. In an attempt to resolve the matter, it was decided that a multi-disciplinary team would go to Brazil, with representatives from Canada, the United States of America and Mexico, to conduct a site assessment.

F-4.3 Dr. Haydon was a drug evaluator with Health Canada (HC). She was contacted at home by a newspaper reporter asking for her views on the recent Canadian ban on Brazilian beef imports. She stated that there was no difference between Brazilian beef and Canadian beef, because both countries had imported beef

cattle from Europe, where mad-cow disease existed. In her opinion, the ban on the importation of Brazilian beef products was a political decision by the Canadian government relating to an ongoing trade dispute with Brazil. Her comments as reported in the newspaper caused considerable embarrassment to the Canadian government and inconvenience to the CVO. As a result, HC imposed a 10-day suspension upon Dr. Haydon.

F-4.4 Dr. Haydon maintained that her right to make public her views on this matter was protected by the Charter, in particular by her fundamental freedom of expression. The adjudicator stated that, provided the criticism does not have an adverse effect on the public servant's ability to perform effectively his or her duties or on the perception of that ability, there are situations where a public servant's freedom of expression prevails over his or her duty of loyalty. Such situations arise where the Government is engaged in illegal acts or where its policies jeopardize the life, health or safety of the public. The adjudicator concluded, however, that Dr. Haydon's actions did not fall within these exceptions.

F-4.5 According to the adjudicator, where a matter is of legitimate public debate, the duty of loyalty cannot be absolute, to the extent of preventing public disclosure by a government official. However, when critical of government policy, a public servant must first raise the matter internally. Dr. Haydon had not done so. In addition, as she was a scientist with HC, Dr. Haydon's criticism carried significant weight with the members of the public.

F-4.6 The adjudicator concluded that HC's imposition of some disciplinary penalty upon Dr. Haydon was warranted. However, since Dr. Haydon had not sought out the media attention, the penalty of a 10-day suspension without pay was too severe in the circumstances; he substituted a five-day suspension. At year end, an application by Dr. Haydon to the Federal Court of Canada to have the adjudicator's decision set aside was pending: *Haydon v. Attorney General of Canada*, Federal Court, Trial Division file T-309-02.

F-5.1 Another adjudicator had to determine a similar case in *Lewicki v. Treasury Board (Canadian Grain Commission)*, 2002 PSSRB 37 (166-2-30092). Mr. Lewicki was a grain

inspector at the Canadian Grain Commission (CGC). At the invitation of a grain producer and director of the Canadian Wheat Board (CWB), he attended the Grain World 2000 Conference, on his own time, on 28 and 29 February 2000. On the first day of the conference, Mr. Lewicki told an assistant commissioner of the CGC that its lowering of the tolerance for ergot would have an adverse financial effect upon grain producers. Again on the invitation of the director of the CWB, Mr. Lewicki attended an informal meeting on the second day of the conference, to discuss, amongst other things, the financial impact of the single-grade standard. Mr. Lewicki took part in the general debate on the financial loss to be experienced by the producers and gave information on the measurement of ergot by weight, on the single-grade standard and on the issue of unregistered varieties of grain.

F-5.2 The meeting of 29 February had an effect on the CWB and formal board meetings were held on the single-grade standard and the percentage-based evaluation of ergot. The CWB submitted its concerns to the CGC, which imposed a 20-day suspension on Mr. Lewicki, on the grounds that he had damaged its reputation.

F-5.3 Mr. Lewicki testified that he had not known that he should not attend the conference; he had thought that he could give technical points of view and information as a grain inspector and had not associated these with CGC policies in the debate at the meeting of 29 February 2000. He had advised the participants at the meeting that his views did not represent those of the CGC.

F-5.4 The adjudicator found that the grievor could not be disciplined for criticizing the policies of the CGC to the assistant commissioner of the CGC on 28 February, as no one else had heard their conversation. However, he found that Mr. Lewicki's criticisms of the policies of the CGC at the meeting of 29 February could not be justified, as these CGC policies did not jeopardize the life, health or safety of public servants or others or engage Mr. Lewicki in illegal acts. The adjudicator found that Mr. Lewicki's public disclosure did not embrace a legitimate public concern requiring a public debate. Although Mr. Lewicki had previously received a written reprimand and a three-day suspension for similar behaviour, the adjudicator determined that a

20-day suspension was too severe a penalty in the circumstances and reduced it to six days.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, the Chairperson may establish a conciliation board pursuant to section 77.

G-1.2 Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or appoints a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, he is required, forthwith, to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA).

There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-1.3 Although the Chairperson established eight conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to any of the proposals that the parties wished to refer to them.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-2.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65. Where the parties

*Subsection 57(2) reads as follows:

57. (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board.

G-2.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions of these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-2.3 The *Budget Implementation Act, 1996* suspended arbitration as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. Furthermore, the *Budget Implementation Act, 1999* extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council.

G-2.4 The Chairperson established two arbitration boards during the year under review and objections to the referral of proposals were raised in relation to one of them.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-3.1 In *Public Service Alliance of Canada v. National Energy Board* (185-26-385, 25 May 2001), the National Energy Board (NEB) proposed that an arbitration board determine an issue of pay administration. The Public Service Alliance of Canada (PSAC) objected to that proposal.

G-3.2 The PSAC took the view that the NEB's proposal dealt "...specifically with the demotion of employees and the rights afforded persons who find themselves in those circumstances". The PSAC argued that, since subsection 69(3)(b) of the PSSRA prohibits an arbitral award from dealing with a matter relating to demotion, the proposal should not be included in the terms of reference. The Chairperson, however, was satisfied that, in essence, the NEB's proposal related to an adjustment of an employee's salary following a reclassification, rather than a demotion. He therefore included the NEB's proposal in the arbitration board's terms of reference.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-4.1 In *Public Service Alliance of Canada v. National Energy Board* (185-26-385, 25 May 2001), the PSAC proposed that an arbitration board determine the issue of a system of expedited adjudication. The NEB objected to that proposal.

G-4.2 The Chairperson considered the nature of the PSSRA as unique in labour relations, in that it provides for a statutory grievance process. The PSAC's proposal would have required the parties to forgo basic rights available under the statutory regime, such as the rights to adduce evidence through witnesses and to seek judicial review of the decision rendered. It would also have imposed certain obligations on the Board, which is not a party to the dispute or the proceedings before the arbitration board. The Chairperson found that a grievance system that would impose these kinds of conditions must be entered into voluntarily by the parties and the Board, and not be imposed by binding arbitration. Accordingly, the Chairperson did not include the PSAC's proposal in the terms of reference of the arbitration board.

G-5.1 In that same case, the NEB proposed that an arbitration board determine a workforce adjustment issue. The PSAC objected to that proposal.

G-5.2 The position of the PSAC was that the proposal dealt "...specifically with employees whose services are no longer required by reason of a lack of work, the discontinuance of a function or the transfer of work or a function outside of the National Energy Board". The Chairperson agreed with the PSAC's position that the proposal clearly related to the deployment and lay-off of employees in workforce adjustment situations. Paragraph 69(3)(b) of the PSSRA states that no arbitral award shall deal with standards, procedures or processes respecting deployment and lay-off; accordingly, the Chairperson did not include the NEB's proposal in the arbitration board's terms of reference.

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Singh*, 2000 PSSRB 39 (166-2-29399), the employer terminated the grievor's employment when she was unsuccessful in obtaining the secret security clearance that was a requirement of her position. The employer's security policy specified that, where a person loses his or her security clearance, termination of employment could be considered only in exceptional circumstances and only when all other options had been exhausted. Prior to making its decision to terminate the grievor's employment pursuant to paragraph 11(2)(g) of the *Financial Administration Act* (FAA), the employer looked only at other positions within the same branch of the department. Since these positions also required a secret security clearance, the employer was unable to locate a suitable alternative position to which the grievor could be appointed.

H-1.2 The adjudicator found that, as the grievor did not meet the requirements of the position to which she was appointed, the employer was well within its rights to deny her continuity of employment in that position. Accordingly, it would be inappropriate for the adjudicator to reinstate her in that position. In addition, the adjudicator found that he did not have the jurisdiction to reinstate the grievor in a position elsewhere within the department. The adjudicator expressed the opinion, however, that this was a situation that begged for review as the employer had acted unfairly in not reviewing all positions within the department for which the grievor might be qualified.

H-1.3 On judicial review, Dubé J. of the Federal Court, Trial Division, indicated that the employer indisputably had the right to establish the security level of the grievor's position and that the position required a secret security clearance, which she did not obtain. In addition, Dubé J. agreed that the adjudicator had no

jurisdiction to order that the grievor be appointed to an alternative position. However, this did not mean that the adjudicator had no jurisdiction to find that the employer ought not to have limited its search for other employment to a branch where the mandatory secret security clearance prevented such a position from being available to the grievor. In the opinion of Dubé J., subparagraph 92(1)(b)(ii) of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), in conjunction with paragraph 11(2)(g) of the FAA, affords an adjudicator the jurisdiction to enquire into whether the employer has searched diligently for alternative positions.

H-1.4 Dubé J. stated that termination of employment should be the employer's option of last resort. Upon the revocation of an employee's security clearance, the employer must make a serious effort to re-assign or appoint the employee to an alternative position at the same level within the department. Accordingly, Dubé J. set aside the adjudicator's decision and referred it back to him, or to another adjudicator appointed under the PSSRA, for redetermination in accordance with the Court's reasons: *Singh v. Attorney General of Canada*, Court file T-982-00.

H-2.1 The employer in *Leonarduzzi* (Board file 166-2-27886) purported to reject the grievor on probation under section 28 of the *Public Service Employment Act* (PSEA). The grievor submitted a grievance claiming that the termination of his employment was disguised disciplinary action. Therefore, according to the grievor, subparagraph 92(1)(b)(ii) gave an adjudicator appointed under the PSSRA the requisite jurisdiction to hear and determine the grievance. The employer argued that, once the employer advised an employee that he was being rejected on probation, subsection 92(3) deprived the adjudicator of any jurisdiction to determine a grievance relating to the employer's action. That subsection specifies that no grievance can be referred to adjudication with respect to any termination of employment under the PSEA.

H-2.2 The adjudicator issued an interlocutory decision dealing with the burden of proof and the order of proceeding at the hearing. He concluded that, when the issue is raised by the grievor, an adjudicator has the necessary authority to enquire into whether a rejection on probation is in fact a sham or a camouflage, in which case the adjudicator would have the jurisdiction to

determine the grievance on the merits. To enable the adjudicator to determine his jurisdiction, the employer is obliged to provide some evidence showing that there was a real employment-related reason for the termination. This falls far short of requiring the employer to demonstrate just cause as that term is normally understood in a labour relations context. A real employment-related reason having been established, subsection 92(3) of the PSSRA would apply and the adjudicator would have no jurisdiction to enquire any further into the grievance.

H-2.3 An application by the employer to review and set aside this interlocutory decision was dismissed by Lemieux J. of the Federal Court, Trial Division: *Attorney General of Canada v. Leonarduzzi*, Court file T-1321-99. He stated that, though Parliament's intent in enacting subsection 92(3) had been to forbid adjudication of rejections on probation, Parliament did not prohibit an adjudicator from ascertaining whether a rejection on probation was pursuant to the PSEA. In the face of a grievance alleging bad faith, the adjudicator required evidence from the employer to determine whether the termination was under the PSEA and, therefore, beyond the adjudicator's jurisdiction or whether it was for reasons foreign to the PSEA, so that the adjudicator had jurisdiction under section 92 of the PSSRA. The adjudicator's authority to deal with the grievance depends entirely on this factual determination. An error in determining the facts would warrant intervention by the Federal Court.

H-2.4 Lemieux J. pointed out that the adjudicator had not determined his jurisdiction. He had merely determined the procedure to be followed to assess whether the statutory exclusion under subsection 92(3) of the PSSRA applied. An adjudicator appointed under the PSSRA is master of his own procedure as long as the rules of procedural fairness and natural justice are respected. The adjudicator had said that the probationary employee had the legal and evidentiary burden of establishing that the rejection was a sham but the employer had an initial evidentiary burden of establishing that the rejection on probation was employment-related. Once an employer has tendered credible evidence pointing to some cause for rejection, valid on its face, the adjudicator has no jurisdiction to proceed further.

H-2.5 Lemieux J. went on to say that in the issue at hand the grievor was alleging that the dismissal had been made in bad faith and the employer had not given an employment-related reason other than that the grievor did not meet the required standards. The employer, however, did not tell the grievor why he did not meet those standards. The employer cannot rely on subsection 28(2) of the PSEA to reject employees without giving a *bona fide* reason. Lemieux J. concluded that the procedure adopted by the adjudicator to determine his jurisdiction was acceptable.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with two cases carried over from the previous fiscal year. One case was withdrawn prior to the hearing. The remaining case proceeded to a full hearing and a decision is expected during the next fiscal year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

I-4 During the year under review, the Board processed 13 complaints. One complaint was withdrawn and one was settled by the parties prior to the hearing. A third case is scheduled for hearing in the next fiscal year.

I-5 A group of ten employees at Human Resources Development Canada alleged that the employer did not take the necessary measures to ensure their safety when crossing a picket line on returning from their lunch break. They also complained that the employer had taken disciplinary action against them because they refused to cross the picket line to enter the workplace. The employer maintained that the financial penalty, two days' pay, was imposed on the employees for their failure to report to work. The complainants were all employees who occupied designated positions within the meaning of section 78 of the *Public Service Staff Relations Act*. After a hearing, the Board dismissed the complaints; it found that the employer had not violated the Code since the employees had not availed themselves of their right to refuse to work in the case of danger as stipulated under section 128 (Board files 160-2-67 to 76).

TABLES

-
- | | |
|---|--|
| 1 | Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada |
| 2 | Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units |
| 3 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer |
| 4 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers |
| 5 | Bargaining Units |
| 6 | Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2002 |
-

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
*UCPPO-SCALCP-CSN	UNION OF CANADIAN PAROLE AND PROGRAMS OFFICERS – SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET DE PROGRAMMES – CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada

* UCPPO-SCALCP-CSN is not a bargaining agent, but made an application for certification before the Board.

OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrator
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services
Library Science

Professional Institute of the Public
Service of Canada

Research Officers and Research Council
Officers

Translation

Administrative Services

Research Council Employees'
Association

Administrative Support Category

Computer Systems Administration

Operational Category

- Supervisory

- Non-Supervisory

Purchasing and Supply

Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

All employees of the Employer

Public Service Alliance of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Bands 1 through 6 of the Legislative
Audit Category, Audit Services Group
who perform clerical, administrative,
technical and professional duties in
support of legislative auditing, except
for those employees who are
classified in information technology
positions

Public Service Alliance of Canada

Legislative Audit Category, Audit
Professional Group

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Services

- Computer Systems Administration

- Financial Services

- Information Services

- Programme Administration
and

all employees referred to as

Grants Program Officer
 Administrative Support Category
 - Clerical and Regulatory
 - Data Processing
 - Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
 CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category and
 Operational Category

- CFB Bagotville

Administrative Support Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category and
 Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category and
 Operational Category

- NDHQ Ottawa

Administrative Support Category and
 Operational Category

- CFB Petawawa

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category and
 Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Halifax

Operational Category

- CFB Borden

Public Service Alliance of Canada

Manitoba Food and Commercial
 Workers, Local 832

United Food and Commercial
 Workers Union, Local No. 864

United Food and Commercial
 Workers Union, Local No. 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
Operational Category - CFB Esquimalt	
All employees of Canex employed at the CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer engaged
in the carrying out of survey activities
primarily in the Statistics Canada
Regional Offices.

Public Service Alliance of Canada

All employees of the Employer engaged
in the carrying out of survey activities
primarily outside of Statistics Canada
Offices.

(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)

Agriculture, Biological Sciences,
Chemistry, Commerce, Engineering
and Land Survey, Purchasing and Supply,
Scientific Research, and Economics,
Sociology and Statistics

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Informatics

Veterinary Medicine

All employees other than those
named above

Public Service Alliance of Canada

(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)

All employees of the Employer

Public Service Alliance of Canada

(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)

Audit, Financial and Scientific

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Program Delivery and Administrative
Services

Public Service Alliance of Canada

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	142,456	32
Professional Institute of the Public Service of Canada	38,805	18
Social Science Employees Association	7,449	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5,432	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,535	1
Research Council Employees' Association	2,128	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,106	1
Professional Association of Foreign Service Officers	1,026	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	984	1
Canadian Merchant Service Guild	920	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	621	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	585	1
Canadian Federal Pilots Association	450	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	334	1
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	133	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	120	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	72	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	65	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	9	1
TOTAL	206,676	89

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	25,834	3,279	29,113	11.26
PSAC	4	86,941	4,523	91,464	4.95
PAFSO	1	1,026	45	1,071	4.20
CATCA	1	9	2	11	18.18
IBEW, Local 2228	1	1,106	27	1,133	2.38
CMSG	1	920	53	973	5.45
CGAU	1	72	0	72	0.00
FGDCA	1	65	0	65	0.00
FGDTLC (E)	1	621	0	621	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	585	0	585	0.00
SSEA	1	7,449	427	7,876	5.42
CUPTE	1	984	31	1,015	3.05
CAW, Local 2182	1	334	13	347	3.75
CFPA	1	450	61	511	11.93
APSFA	1	2,535	235	2,770	8.48
CMCFA	1	133	2	135	1.48
UCCO-SACC-CSN	1	5,432	403	5,835	6.91
TOTAL	25	134,496	9,101	143,597	6.34

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Separate Employers**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	125	17	142	11.97
SGCT	1	127	8	135	5.93
CUPE, Local 2656	2	120	19	139	13.67
TOTAL	5	372	44	416	10.58
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,384	14	1,398	1.00
RCEA	7	2,128	47	2,175	2.16
TOTAL	11	3,512	61	3,573	1.71
¹OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	137	5	142	3.52
TOTAL	2	137	5	142	3.52
²STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401 - CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864 - CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00

¹ Information was not provided by the OAGC. The figures shown reflect 2000/01 information.

² Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL	29	2,134	14	2,150	0.74
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	29	0	29	0.00
TOTAL	1	29	0	29	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	278	26	304	8.55
PSAC	1	32	4	36	11.11
TOTAL	2	310	30	340	8.82
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,667	0	2,667	0.00
TOTAL	2	2,667	0	2,667	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	101	35	136	25.73
PIPSC	1	143	11	154	7.14
TOTAL	2	244	46	290	15.86
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	376	86	462	18.61
TOTAL	1	376	86	462	18.61
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,353	70	1,423	4.92
PSAC	1	3,685	91	3,776	2.41
TOTAL	4	5,038	161	5,199	3.10
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	41,002	1,152	42,154	2.73
PIPSC	1	9,688	271	9,959	2.72
TOTAL	2	50,690	1,423	52,113	2.73
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,065	153	5,218	2.93
TOTAL	1	5,065	153	5,218	2.93
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,050	60	1,110	5.41
TOTAL	1	1,050	60	1,110	5.41
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	213	0	213	0.00
TOTAL	1	213	0	213	0.00
TOTAL	66	71,332	2,091	73,423	2.84

Bargaining Units

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Traffic Control	9		CATCA
Aircraft Operations	450		CFPA
Applied Science and Engineering	7,023		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	4,891		PIPSC
Computer Systems	9,613		PIPSC
Correctional Services	5,432		UCCO-SACC- CSN
Economics and Social Science Services	7,449		SSEA
Education and Library Science	1,018		PSAC
Electronics	1,106		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,535		APSFA
Foreign Service	1,026		PAFSO
Health Services	1,589		PIPSC
Law	89		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	72		CGAU
Operational Services	10,717		PSAC
Program and Administrative Services	65,443		PSAC
Radio Operations	334		CAW, Local 2182
Research	2,629		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	65		FGDCA
Ship Repair-East	621		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	585		FGDTLC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	920		CMSG
Technical Services	9,763		PSAC
Translation	984		CUPTE
University Teaching	133		CMCFA
		134,496	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Capital Commission as employer</i>			
All employees of the Employer	376	<hr/>	PSAC
		376	
<i>National Energy Board as employer</i>			
Professional bargaining unit	143		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	101	<hr/>	PSAC
		244	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	117		PIPSC
Administrative Support Category	110		CUPE, Local 2656
Operational Category	10		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	8		PIPSC
Technical Category	127	<hr/>	SGCT
		372	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	149		RCEA
Administrative Support	507		RCEA
Computer Systems Administration	246		RCEA
Information Services	94		PIPSC
Library Science	69		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	92		RCEA
Purchasing and Supply Group	23		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,215		PIPSC
Technical Category	1,107		RCEA
Translation	6	<hr/>	PIPSC
		3,512	
<i>Communications Security Establishment as Employer</i>			
All employees of the employer	1,050	<hr/>	PSAC
		1,050	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
¹Office of the Auditor General of Canada as employer			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		<hr/> 334	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	93		PSAC
Administrative Support Category	44		PSAC
		<hr/> 137	
²Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category			
- CFB Petawawa	164		
Operational Category			
- CFB Valcartier	185		
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Borden	210		No. 175
Operational Category			UFCWU,
- CFB Comox	74		Local 1518
Operational Category			UFCW,
- CFB Edmonton	135		Local 401
Operational Category			UFCWU,
- CFB Esquimalt	95		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Gagetown	42		No. 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Greenwood	95		Local No. 864
Operational Category			UFCWU,
- CFB Halifax	201		Local No. 864

¹ Information was not provided by the OAGC. The figures reflect 2000/2001 information.

² Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			
- CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Moose Jaw	27		Local 1400
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB North Bay	38		No. 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Ottawa	85		No. 175
Operational Category			MFCW, Local
- CFB Shilo	102		832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Trenton	71		No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU,
- NDHQ Ottawa	29		Local 261
		2,134	
<i>Canadian Institutes of Health Research as employer</i>			
Administrative Support Category	29		PSAC
		29	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	213		PSAC
		213	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	278		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	32		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
		310	
<i>Statistics Survey Operations as employer</i>			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	1255		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1412		PSAC
		2,667	
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
Veterinary Medicine	542		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	764		PIPSC
Informatics	117		PIPSC
All employees other than those named above	3,776		PSAC
		5,199	
<i>Parks Canada Agency as employer</i>			
All employees of the Employer	5,065		PSAC
		5,065	
<i>Canada Customs and Revenue Agency as employer</i>			
Audit, Financial and Scientific	9,688		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	41,002		PSAC
		50,690	
Total		206,828	

**Adjudication References,
1 April 1995 — 31 March 2002**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2002				
	20,304	10,924	649	31,877

Griets renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1995 au 31 mars 2002

Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)b) et c)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2001-2002	166	14	759
2000-2001	664	11	863
1999-2000	489	11	698
1998-1999	336	8	499
1997-1998	452	17	725
1996-1997	423	4	631
1995-1996	429	12	724
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 2002			
20 304	10 924	649	31 877

Unité de négociation		Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Unité de la vérification et du personnel financier		9 688		IPFPC
et scientifique			50 690	
Totaux			206 828	

Unité de négociation		Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières				
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	IPFPC	278		
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	AFPC	32		
<hr/>				
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques				
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	AFPC	1 255		
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	AFPC	1 412		
<hr/>				
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments				
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	IPFPC	764		
Informatique	IPFPC	117		
Médecine vétérinaire	IPFPC	542		
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	AFPC	3 776		
<hr/>				
Employeur : Agence Parcs Canada				
Tous les fonctionnaires de l'employeur	AFPC	5 065	5 065	
<hr/>				
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada				
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	AFPC	41 002		

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	86		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	27		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	85		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	102		UTACM (Local 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71		STUAC (section locale N° 175)
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la catégorie - QGDN Ottawa	29	2 134	SESSH (Section locale 261)
<i>Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada</i>	29	29	AFPC
<i>Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité</i>	213	213	AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif			

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--	--------	----------------------

**Employeur : Bureau du vérificateur général
du Canada¹**

Groupe Professionnels de la vérification	193	AFPC
Groupe Soutien à la vérification	141	AFPC
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines	93	AFPC
Catégorie de l'administration et du service extérieur	44	AFPC
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines	137	

¹ Le RVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

² Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	376	376	AFPC
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	143		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	101		AFPC
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du service extérieur	117		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	10		SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	110		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	8		IPFPC
Catégorie technique	127		SGCT
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	23		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 215		IPFPC
Bibliothéconomie	69		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	4		AECR
- surveillants	92		AECR
- non-surveillants	507		AECR
Catégorie du soutien administratif	1 107		AECR
Catégorie technique	246		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	149		AECR
Services administratifs	94		IPFPC
Services d'information	6		IPFPC
Traduction		3 512	
Employeur : Centre de sécurité des télécommunications			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 050	1 050	AFPC

Unités de négociation

Unité de négociation	Nombre	estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>				
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production et de la réparation des navires (Est)	65			ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	9			ACCTA
Droit	89			IPFPC
Economique et services de sciences sociales	7 449			AESS
Electronique	1 106			FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	1 018			AFPC
Enseignement universitaire	133			APCMC
Gestion financière	2 535			AGFFP
Navigation aérienne	450			APFC
Officiers et officiers de navires	920			GMMC
Radio-télégraphie	334			TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 629			IPFPC
Réparation des navires (Est)	621			CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	585			CMTCM (Esq. (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	7 023			IPFPC
Services correctionnels	5 432			UCCO-SACC-CSN
Services de l'exploitation	10 717			AFPC
Service extérieur	1 026			APASE
Services d'imprimerie (non-surveillants et non-surveillants)	72			CUAG
Services des programmes et de l'administration	65 443			AFPC
Services de santé	1 589			IPFPC
Services techniques	9 763			AFPC
Systèmes informatiques	9 613			IPFPC
Traduction	984			SCEPT
Vérification, commerce et achat	4 891			IPFPC
			134 496	

	Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE						
AFPC		1	101	35	136	25,73
IPFPC		1	143	11	154	7,14
TOTAL		2	244	46	290	15,86
COMMISSION DE LA CAPITAL						
NATIONALE						
AFPC		1	376	86	462	18,61
TOTAL		1	376	86	462	18,61
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS						
IPFPC		3	1 353	70	1 423	4,92
AFPC		1	3 685	91	3 776	2,41
TOTAL		4	5 038	161	5 199	3,10
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA						
AFPC		1	41 002	1 152	42 154	2,73
IPFPC		1	9 688	271	9 959	2,72
TOTAL		2	50 690	1 423	52 113	2,73
AGENCE PARCS CANADA						
PSAC		1	5 065	153	5 218	2,93
TOTAL		1	5 065	153	5 218	2,93
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS						
AFPC		1	1 050	60	1 110	5,41
TOTAL		1	1 050	60	1 110	5,41
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ						
AFPC		1	213	0	213	0,00
TOTAL		1	213	0	213	0,00
TOTAL						
		66	71 332	2 091	73 423	2,84

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57
STUAC (section locale n° 864)				
- BFC Greenwood	1	95	1	96
STUAC (section locale 864)				
- BFC Halifax	1	210	3	213
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188
AFPC - BFC Montréal	1	86	0	86
STUAC (section locale 1400)				
- BFC Moose Jaw	1	27	1	28
STUAC (section locale N° 175)				
-BFC North Bay	1	38	0	38
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7
STUAC (section locale N° 175)				
-BFC Ottawa	1	85	0	85
SESSH (Section locale 261)				
-BFC Ottawa	1	29	0	29
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165
UTACM (Local 832)				
- BFC Shilo	1	102	0	102
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17
STUAC (section locale N° 175)				
- BFC Trenton	1	71	0	71
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187
UTAC (Local 832)				
- BFC 17 ^e Escadre, Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107
TOTAL	29	2 134	16	2150
0,74				
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA				
AFPC	1	29	0	29
TOTAL	1	29	0	29
0,00				
BUREAU DU SURTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES				
IPFC	1	278	26	304
AFPC	1	32	4	36
TOTAL	2	310	30	340
8,82				
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES				
AFPC	2	2 667	0	2 667
TOTAL	2	2 667	0	2 667
0,00				

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus, par agent négociateur
(employeurs distincts)**

Pourcentage de postes exclus	Nombre de postes exclus	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total
------------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------	-------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	2	125	17	142
SGCT	1	127	8	135
SCFP (section locale 2656)	2	120	19	139
TOTAL	5	372	44	416

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	4	1 384	14	1 398
AEGR	7	2 128	47	2 175
TOTAL	11	3 512	61	3 573

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL¹

AFPC	2	334	8	342
TOTAL	2	334	8	342

CONSEIL DE RECHERCHES

EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	2	137	5	142
TOTAL	2	137	5	142

PERSONNEL DES FONDS NON

PUBLICS, FORCES CANADIENNES²

AFPC	2	34	0	34
STUAC (section locale N° 175)				
- BFC Borden	1	210	1	211
STUAC (section locale 1518)				
- BFC Comox	1	74	0	74
TUAC (section locale 401)				
- BFC Edmonton	1	135	0	135
STUAC (section locale 1518)				
- BFC Esquimalt	1	95	1	96
AFPC	1	15	1	16
- BFC Gagetown				
STUAC (section locale n° 864)				
- BFC Gagetown	1	42	1	43
TOTAL				2,33

¹ Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

² Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

**Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction
ou de confiance exclus,
par agent négociateur
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	25 834	3 279	29 113	11,26
AFPC	4	86 941	4 523	91 464	4,95
APASE	1	1 026	45	1 071	4,20
ACCTA	1	9	2	11	18,18
FIOE (local 2228)	1	1 106	27	1 133	2,38
GMMC	1	920	53	973	5,45
CUAG	1	72	0	72	0,00
ACECM	1	65	0	65	0,00
CEMTCM	1	621	0	621	0,00
CMTCM (Esq.)	1	585	0	585	0,00
AESS	1	7 449	427	7 876	5,42
SCEPT	1	984	31	1 015	3,05
TCA-Canada, section locale 2182	1	334	13	347	3,75
APFC	1	450	61	511	11,93
AGFFP	1	2 535	235	2 770	8,48
APCMC	1	133	2	135	1,48
UCCO-SACC-CSN	1	5 432	403	5 835	6,91
TOTAL	25	134 496	9 101	143 597	6,34

Agents négociateurs accrédités	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	1	334	
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	2	169	
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	1	135	
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	133	
Syndicat général du cinéma et de la télévision	1	127	
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	2	120	
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Locale 832)	1	106	
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Locale 832)	1	102	
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1	72	
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	1	65	
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	1	29	
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 1400)	1	27	
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	1	9	
TOTAL		206 676	89

Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
-----------------------------------	---	--------------------------------------

Alliance de la Fonction publique du Canada	142 456	32
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	38 805	18
Association des employé(e)s en sciences sociales	7 449	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5 432	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 535	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 128	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 106	1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 026	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	984	1
Guilde de la marine marchande du Canada	920	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	621	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	585	1
(Esquimalt (C.-B.))	450	1
Association des Pilotes Fédéraux du Canada	404	4
Syndicat des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	347	3
Syndicat des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)		

Unité de négociation	Agent négociateur
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENUE DU CANADA)	
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
<div>(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)</div>	
Catégorie du soutien administratif	- Commis aux écritures et aux règlements
	- Communications
	- Mécanographie
	- Secrétariat, sténographie et dactylographie
<div>(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)</div>	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	ne faisant pas partie d'une autre
	unité de négociation
Tous les fonctionnaires de l'employeur	exerçant principalement des fonctions
	de secrétariat, de commis et autres
	fonctions de soutien administratif
	supposant l'application systématique
de règles et règlements	
<div>(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)</div>	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	menant des enquêtes principalement
	dans les bureaux régionaux de
Statistique Canada	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	menant des enquêtes principalement
	du Canada
Alliance de la Fonction publique	
<div>(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)</div>	
Achat et approvisionnement,	Institut professionnel de la
	fonction publique du Canada
	agriculture, chimie, commerce,
	économie, sociologie et statistique,
génie et arpentage, recherche scientifique,	
sciences biologiques	
Informatique	
Médecine vétérinaire	

Unité de négociation		Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation	- BFC Gagetown	Syndicat des travailleurs unifs de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Greenwood	
	Catégorie Exploitation	
	- BFC Halifax	
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Borden	
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC North Bay	
	Catégorie de l'exploitation	
Catégorie de l'exploitation	- BFC Ottawa	Syndicat des travailleurs unifs de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Trenton	
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Edmonton	
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Moose Jaw	
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Esquimalt	
	Catégorie de l'exploitation	
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	- BFC Comox	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)
	Catégorie de l'exploitation	
	- BFC Esquimalt	
	Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	
	Tous les employés qui travaillent à la cafétéria	
	- QGDN Ottawa	
	(Section locale 261)	
	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité	
	(Section locale 261)	
	(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif		Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du

service extérieur

du Canada

- Administration des programmes

et

Tous les employés désignés comme

agents des programmes de subventions

- Gestion des systèmes d'ordinateurs

- Services administratifs

- Services financiers

- Services d'information

Catégorie du soutien administratif

- Commis aux écritures et aux règlements

- Secrétariat, sténographie et dactylographie

- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégories du soutien administratif

et de l'exploitation

du Canada

Alliance de la Fonction publique

- BFC Bagotville

Catégorie du soutien administratif

- BFC Gagetown

Catégories du soutien administratif

et de l'exploitation

- BFC Goose Bay

Catégorie de l'exploitation

- BFC Kingston

Catégorie Exploitation

- BFC Montréal

Catégories du soutien administratif

- BFC Ottawa

Catégories du soutien administratif

et de l'exploitation

- QGDN Ottawa

Catégories du soutien administratif

et de l'exploitation

- BFC Petawawa

Catégorie du soutien administratif

- BFC Trenton

Catégories du soutien administratif

et de l'exploitation

- BFC Valcartier

Catégorie de l'exploitation

- BFC Shilo

Union des travailleurs de
l'alimentation et du commerce
du Manitoba (Local 832)

Catégorie technique Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothèque d'information Services d'information Traduction Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Achat et approvisionnement Catégorie technique Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie du soutien administratif Association des employés du Conseil de recherches

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Tous les fonctionnaires de l'employeur Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative

Unité de négociation	Agent négociateur
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C.-B.)
Economique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	
Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	

Unités de négociation et agents négociateurs
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Droit

Recherche

Sciences appliquées et génie

Services de santé

Systèmes d'ordinateurs

Vérification, commerce et achat

Enseignement et bibliothéconomie

Services de l'exploitation

Services des programmes et de

l'administration

Services techniques

Navigation aérienne

Association des Pilotes Fédéraux
du Canada

Radiotélégraphie

Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des
autres travailleurs et travailleuses du
Canada, section locale 2182 — TCA

Traduction

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

Service extérieur

Association professionnelle des agents
du Service extérieur

Gestion financière

Association des gestionnaires
financiers de la Fonction publique

Contrôle de la circulation aérienne

Association canadienne du contrôle du
trafic aérien

Electronique

Fraternité internationale des ouvriers
en électricité (local 2228)

ADRC
APC
BSIF
BVG
CCN
CNR
CRM
CRSH
CST
DIVERS
BFC
QCDN

Agence des douanes et du revenu du Canada
Agence Parcs Canada
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du Vérificateur général du Canada
Commission de la capitale nationale
Conseil national de recherches du Canada
Conseil de recherches médicales
Conseil de recherches en sciences humaines
Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la
Défense nationale)
Conseil du Trésor
Instituts de recherche en santé du Canada
Opérations des enquêtes statistiques
Office national de l'énergie
Office national du film
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
Service canadien du renseignement de sécurité
Base des Forces canadiennes
Quartier général de la Défense nationale

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS	
ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des Pilotes Fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimaux (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIPE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
UCPPO-SCALCP-CSN*	UNION OF CANADIAN PAROLE AND PROGRAMS OFFICERS – SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET DE PROGRAMMES – CSN
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
EMPLOYEURS	
ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments

* L'UCPPO-SCALCP-CSN n'est pas un agent négociateur, mais a présenté une demande d'accréditation à la Commission

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
2	Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
3	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Conseil du Trésor)
4	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)
5	Unités de négociation
6	Griefs renvoyés à l'arbitrage du 1 ^{er} avril 1995 au 31 mars 2002

les parties elles-mêmes avant l'audience. Une troisième doit être entendue au cours du prochain exercice.

I-5 Un groupe de dix fonctionnaires de Développement des ressources humaines Canada a allégué que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité au moment de franchir un piquet de grève à leur retour du déjeuner. Ils se sont aussi plaints que l'employeur avait pris des mesures disciplinaires contre eux parce qu'ils avaient refusé de franchir la ligne de piquetage pour rentrer à leur lieu de travail. L'employeur a maintenu que la sanction pécuniaire — deux jours de paye — avait été imposée aux fonctionnaires parce qu'ils ne s'étaient pas présentés au travail. Les plaignants étaient tous des fonctionnaires occupant des postes désignés au sens de l'article 78 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté les plaintes en concluant que l'employeur n'avait pas enfreint le Code, puisque les fonctionnaires ne s'étaient pas prévalus de leur droit de refuser de travailler en cas de danger, conformément à l'article 128 (dossiers de la Commission 160-2-67 à 76).

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence de ce qu'il considère comme un danger et qu'un agent de sécurité conclut ensuite à l'existence d'un tel danger, il peut y avoir un renvoi fondé sur l'article 129 du Code, car le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder immédiatement à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision de l'agent de sécurité, puis la confirmer ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

I-2 La responsabilité de trancher les questions découlant de l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000. Au cours de l'exercice écoulé, toutefois, la Commission s'est prononcée sur deux affaires reportées de l'exercice précédent. Un de ces deux renvois a été retiré avant l'audience; la décision sur l'autre devrait être rendue au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

I-3 En vertu de l'article 133 de la Partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

I-4 Pendant l'année écoulée, la Commission a traité 13 plaintes de ce genre. Une d'elles a été retirée et une autre a été réglée par

une supercherie, mais l'employeur avait pour sa part le fardeau de la preuve initial de démontrer que le renvoi en période de stage était fondé sur des raisons professionnelles. Une fois qu'un employeur a produit une preuve manifestement valide de l'existence d'une raison quelconque pour le renvoi, l'arbitre n'a pas compétence pour aller plus loin.

H-2.5 Le juge Lemieux a poursuivi en déclarant que, dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait avoir été renvoyé de mauvaise foi puisque l'employeur n'avait pas donné de raison professionnelle pour justifier son renvoi, si ce n'est de dire qu'il ne satisfaisait pas aux normes requises. L'employeur ne lui avait toutefois pas expliqué pourquoi il ne satisfaisait pas à ces normes. L'employeur ne peut pas se fonder sur le paragraphe 28(2) de la L.E.F.P. pour renvoyer des fonctionnaires sans donner une véritable raison. Le juge Lemieux a conclu que la procédure suivie par l'arbitre pour déterminer s'il avait compétence était acceptable.

a conclu que, quand la question est soulevée par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'arbitre a le pouvoir nécessaire pour enquêter afin de déterminer si un renvoi en période de stage est une supercherie ou du camouflé, auquel cas il aurait compétence pour trancher le grief au fond. Pour que l'arbitre puisse conclure qu'il a compétence ou pas, l'employeur est tenu de lui fournir la preuve démontrant qu'il y avait une véritable raison d'ordre professionnel pour justifier le licenciement; c'est bien moins que d'exiger de l'employeur qu'il prouve qu'il avait des raisons valables, comme ce terme est généralement interprété dans le contexte des relations de travail. Une fois qu'une véritable raison d'ordre professionnel est établie, le paragraphe 92(3) de la Loi s'applique, ce qui signifie que l'arbitre n'a pas la compétence pour instruire le grief.

H-2.3 La demande de contrôle judiciaire que l'employeur avait présentée à la Cour fédérale afin d'obtenir l'annulation de cette décision interlocutoire a été rejetée par le juge Lemieux de la Section de première instance de la Cour fédérale : *Procureur général du Canada c. Leonowicz*, dossier de la Cour T-1321-99. Le juge Lemieux a déclaré que, comme le Parlement voulait interdire l'arbitrage des renvois en période de stage lorsqu'il a promulgué le paragraphe 92(3), il n'interdisait pas à un arbitre de déterminer si un tel renvoi avait été fait conformément à la Loi. Saisi d'un grief dans lequel on allègue la mauvaise foi, l'arbitre doit obtenir de l'employeur des éléments de preuve afin de déterminer si le renvoi a effectivement eu lieu en vertu de la Loi. L'E.F.P. et échappe par conséquent à sa compétence, ou s'il est attribuable à des raisons qui n'ont rien à voir avec la Loi, ce qui lui donne compétence pour l'entendre en vertu de l'article 92 de la Loi. Le pouvoir de l'arbitre d'instruire le grief dépend entièrement de cette détermination factuelle. Une erreur dans la conclusion des faits justifierait l'intervention de la Cour fédérale.

H-2.4 Le juge Lemieux a souligné que l'arbitre n'avait pas déterminé s'il avait compétence. Il avait simplement précisé la procédure applicable pour déterminer si l'exclusion prévue par le paragraphe 92(3) de la Loi s'appliquait. Un arbitre nommé en vertu de la Loi est le maître de sa propre procédure, tant que les règles de l'équité procédurale et de la justice naturelle sont respectées. L'arbitre avait déclaré que le fonctionnaire en période de stage avait le fardeau de prouver, en vertu de la Loi, que son renvoi était

exigeait une cote de sécurité « Secret » qu'elle n'avait pas obtenue. Le juge Dubé a aussi reconnu que l'arbitre n'avait pas compétence pour ordonner la nomination de la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre poste. Toutefois, selon lui, cela ne voulait pas dire qu'il n'avait pas compétence pour conclure que l'employeur n'aurait pas dû limiter sa recherche d'un autre poste à une direction où un tel poste ne pouvait guère être accessible pour la fonctionnaire à cause du niveau de sécurité « Secret » qui était obligatoire. Le juge Dubé a conclu que le sous-alinéa 92(1)b(ii) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), appliqué conjointement avec l'alinéa 11(2)g) de la L.G.F.P., donne à un arbitre la compétence nécessaire pour enquêter afin d'établir si l'employeur a diligemment cherché d'autres postes.

H-1.4 Le juge Dubé a déclaré que le licenciement devrait être le dernier recours de l'employeur. Manifestement, après la révocation d'une attestation de sécurité, l'employeur devrait déployer des efforts sérieux pour réaffecter le fonctionnaire ou pour le nommer à un autre poste de même niveau dans son ministère. Par conséquent, le juge Dubé a annulé la décision de l'arbitre et l'a renvoyée à lui ou à un autre arbitre de la Commission, pour qu'une décision conforme à ses motifs soit rendue : *Singh c. Procureur général du Canada*, dossier de la Cour T-982-00.

H-2.1 Dans *Leonarduzzi* (dossier de la Commission 166-2-27886) l'employeur avait renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé en période de stage, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.E.F.P.). Le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté un grief en déclarant que son licenciement était une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, il estimait que le sous-alinéa 92(1)b(ii) donnait à un arbitre nommé en vertu de la Loi la compétence voulue pour instruire et trancher son grief. L'employeur soutenait au contraire que, une fois qu'il avait informé un fonctionnaire de son renvoi en période de stage, le paragraphe 92(3) privait l'arbitre de toute compétence pour trancher un grief contestant sa décision. Ce paragraphe précise qu'aucun grief concernant un licenciement en vertu de la L.E.F.P. ne peut être renvoyé à l'arbitrage.

H-2.2 L'arbitre a rendu une décision interlocutoire sur le fardeau de la preuve et sur l'ordre du déroulement de l'audience. Il

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans *Singh*, 2000 CRTFP 39 (166-2-29399), l'employeur a licencié la fonctionnaire s'estimant lésée parce qu'elle n'avait pas réussi à obtenir la cote de sécurité « Secret », alors que c'était une exigence de son poste. La politique de sécurité de l'employeur précisait que, lorsqu'une personne perd sa cote de sécurité, la cessation de son emploi ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles, et ce, seulement après avoir épuisé toutes les autres possibilités. Avant de prendre la décision de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée, en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.G.F.P.), l'employeur n'avait toutefois envisagé que d'autres postes dans la même direction de son ministère; puisqu'il fallait avoir une cote de sécurité « Secret » pour occuper ces postes, il a été incapable de trouver un poste qui correspondait à la cote de sécurité de la fonctionnaire s'estimant lésée.

H-1.2 L'arbitre a conclu que, comme la fonctionnaire s'estimant lésée ne satisfaisait pas aux exigences du poste auquel elle avait été nommée, l'employeur avait parfaitement le droit de refuser de la maintenir à son service dans ce poste. Par conséquent, il n'aurait pas été justifié que l'arbitre la réintègre dans ce poste-là. En outre, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour la réintégrer dans un autre poste ailleurs au ministère. Il s'est toutefois dit d'avis que la situation demandait à être réévaluée, parce que l'employeur avait agi injustement en n'envisageant pas tous les postes du ministère pour lesquels la fonctionnaire s'estimant lésée aurait pu être qualifiée.

H-1.3 En contrôle judiciaire, le juge Dubé de la Section de première instance de la Cour fédérale a conclu que l'employeur avait indiscutablement le droit de déterminer le niveau de sécurité du poste de la fonctionnaire s'estimant lésée, et que ce poste

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-4.1 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Alliance a proposé que le conseil d'arbitrage tranche la question d'un système d'arbitrage accéléré. L'ONE s'est opposé à cette proposition.

G-4.2 Le président a déclaré que la Loi était essentiellement unique dans le domaine des relations de travail puisqu'elle prévoit un processus légal de règlement des griefs. La proposition de l'Alliance aurait contraint les parties à renoncer à des droits fondamentaux dans le cadre du régime législatif, tels que les droits de produire des éléments de preuve par l'intermédiaire de témoins et de demander un contrôle judiciaire des décisions rendues. Elle aurait aussi imposé certaines obligations à la Commission, qui n'est pas partie aux différends ou aux procédures devant le conseil d'arbitrage. Bref, le président a jugé qu'un système de règlement des griefs qui imposerait des conditions de ce genre aux parties doit être accepté volontairement par elles et par la Commission plutôt que de leur être imposé par l'arbitrage obligatoire. Il a donc refusé d'inclure la proposition de l'Alliance dans le mandat du conseil d'arbitrage.

G-5.1 Dans la même affaire, l'ONE a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question de réaménagement des effectifs, mais l'Alliance s'y est opposée.

G-5.2 L'Alliance a soutenu que la proposition visait expressément les fonctionnaires dont les services ne sont plus nécessaires en raison d'un manque de travail, de l'élimination d'une fonction ou du transfert de tâches ou d'une fonction hors de l'Office national de l'énergie. Le président a souscrit à la position de l'Alliance, qui estimait que la proposition était clairement liée au déploiement et à la mise à pied des fonctionnaires dans des situations de réaménagement des effectifs. Or, l'alinéa 69(3)b) de la Loi dispose qu'aucune décision arbitrale ne doit porter sur les normes, procédures ou méthodes régissant le déploiement et la mise en disponibilité, de sorte que le président n'a pas inclus la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.

dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

G-2.3 La *Loi d'exécution du budget de 1996* a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi. Puis, la *Loi d'exécution du budget de 1999* a prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la Loi, ainsi que tout employeur distinct désigné par le gouvernement en conseil.

G-2.4 Le président a établi deux conseils d'arbitrage au cours de l'exercice écoulé; dans un cas, on a soulevé des objections au renvoi de propositions.

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-3.1 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Office national de l'énergie (ONE) a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question d'administration de la paye; l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) s'y est opposée.

G-3.2 L'Alliance est partie du principe que la proposition de l'ONE portait expressément sur la rétrogradation de fonctionnaires et sur les droits accordés aux personnes qui se trouvent dans cette situation. Elle a maintenu que, puisque l'alinéa 69(3)b) de la Loi interdit qu'une décision arbitrale porte sur une question relative à la rétrogradation, la proposition n'aurait pas dû faire partie du mandat du conseil d'arbitrage. Le président s'est toutefois dit convaincu que, fondamentalement, la proposition de l'ONE portait sur un rajustement du traitement d'un fonctionnaire à la suite d'une réclassification plutôt que sur une rétrogradation. Il a donc décidé d'inclure la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.

PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE

G-2.1 La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi, et celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage de cette condition d'emploi. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

G-2.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la Loi — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations nécessaires selon les circonstances. Le paragraphe 69(3) précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes et la classification de ceux-ci, les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose par ailleurs qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions sur la durée d'une décision arbitrale et sur la mesure dans laquelle une de ses

restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) de la Loi dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique *mutatis mutandis* aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

G-1.3 Le président a établi huit bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ces bureaux pour des motifs de compétence.

*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

57. (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et à la Loi sur la pension de la fonction publique.)

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) et celui de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible de figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la Loi précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, le président est tenu par l'article 77 d'établir un bureau de conciliation.

G-1.2 Lorsque le président établit un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi (ou nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1), il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines

F-5.3 M. Lewicki a témoigné qu'il ne savait pas qu'il n'aurait pas dû assister à la Conférence; il pensait qu'il pouvait exprimer des opinions techniques et donner des renseignements en sa qualité d'inspecteur des grains; il n'avait pas associé ses interventions aux politiques de la C.C.G. au cours de la discussion à la réunion du 29 février 2000. En fait, il avait informé les personnes présentes à cette rencontre que ses opinions ne représentaient pas celles de la C.C.G.

F-5.4 L'arbitre a jugé qu'on ne pouvait pas imposer de sanctions disciplinaires au fonctionnaire s'estimant lésé pour avoir critiqué les politiques de la C.C.G. devant un de ses commissaires adjoints, le 28 février, puisque personne d'autre n'avait entendu leur conversation. Par contre, il a conclu qu'on ne pouvait justifier les critiques de M. Lewicki à l'endroit des politiques de la C.C.G. lors de la réunion du 29 février, puisque ces politiques ne constituaient pas un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou de qui que ce soit et ne l'obligeaient pas non plus à se livrer à des actes illégaux. L'arbitre a conclu que les déclarations publiques de M. Lewicki n'étaient pas fondées sur un intérêt public légitime exigeant un débat public. Même si le fonctionnaire avait déjà écopé d'une réprimande écrite et d'une suspension de trois jours pour des comportements analogues, l'arbitre a jugé qu'une suspension de 20 jours était trop sévère dans les circonstances; il l'a ramenée à six jours.

outre, en sa qualité de scientifique à SC, ses critiques avaient beaucoup de poids auprès du public.

F-4.6 L'arbitre a conclu que la décision de SC d'imposer une sanction disciplinaire à la D^{re} Haydon était justifiée, mais que, comme cette dernière n'avait pas cherché l'attention des médias, une suspension de dix jours sans traitement était trop lourde dans les circonstances; il y a donc substitué une suspension de cinq jours. À la fin de l'exercice, la demande que la D^{re} Haydon avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance: *Haydon c. Procureur général du Canada*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-309-02.

F-5.1 Un autre arbitre a dû se prononcer sur une affaire analogue dans *Lewicki c. Le Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2002 CRTFP 37 (166-2-30092). M. Lewicki, un inspecteur des grains à la Commission canadienne des grains (C.C.G.), avait assisté pendant ses heures libres à la Conférence mondiale sur les grains 2000, à l'invitation d'un producteur céréalier membre du conseil d'administration de la Commission canadienne du blé (C.C.B.), les 28 et 29 février 2000. Le premier jour de la Conférence, M. Lewicki avait déclaré à un commissaire adjoint de la C.C.G. que sa réduction de la tolérance de l'ergot aurait des répercussions financières néfastes pour les producteurs céréaliers. Toujours à l'invitation du membre du conseil d'administration de la C.C.B., M. Lewicki avait assisté à une réunion officielle où il allait être question notamment des répercussions de l'application d'une norme de classement unique. Il avait pris part à la discussion générale sur les pertes financières que les producteurs allaient subir en donnant des renseignements sur la mesure de l'ergot en poids, sur la norme de classement unique et sur la question des variétés non enregistrées de céréales.

F-5.2 Cette réunion du 29 février a eu des répercussions à la C.C.B., dont le conseil d'administration a tenu des réunions en règle sur la norme de classement unique et sur l'évaluation de l'ergot en pourcentage. La C.C.B. a fait part de ses inquiétudes à la C.C.G., qui a imposé une suspension de 20 jours à M. Lewicki pour avoir terni sa réputation.

raison des craintes pour la santé causées par la maladie de la vache folle. Le gouvernement du Brésil avait contesté cette décision. Afin de désamorcer l'affaire, il avait été décidé qu'une équipe multidisciplinaire formée de représentants du Canada, des États-Unis et du Mexique se rendrait au Brésil pour évaluer la situation sur place.

F-4.3 D^{re} Haydon, une évaluatrice des médicaments à Santé Canada (SC), avait reçu un appel téléphonique chez elle d'un journaliste qui lui demandait son opinion sur l'interdiction récente de l'importation de bœuf brésilien au Canada. Elle avait déclaré qu'il n'y avait aucune différence entre le bœuf brésilien et le bœuf canadien puisque les deux pays avaient importé des bovins d'Europe, où l'on savait que la maladie de la vache folle sévissait. Selon elle, l'interdiction de l'importation des produits du bœuf brésilien était une décision politique du gouvernement du Canada dans le contexte d'un différend commercial qui l'opposait déjà au Brésil. Ses commentaires tels que rapportés dans le journal avaient causé beaucoup d'embarras au gouvernement du Canada et sérieusement incommode le V.C.C. Par conséquent, SC a imposé une suspension de dix jours à la D^{re} Haydon.

F-4.4 La D^{re} Haydon maintenait que son droit d'exprimer publiquement ses opinions sur cette question était protégé par la Charte, plus particulièrement par sa liberté d'expression fondamentale. L'arbitre a déclaré que, pourvu que la critique n'ait pas d'effet néfaste sur la capacité d'un ou d'une fonctionnaire de s'acquitter efficacement de ses fonctions ou sur la perception de cette capacité, il existe des situations où la liberté d'expression des fonctionnaires prévaut sur leur obligation de loyauté; c'est le cas lorsque le gouvernement se livre à des actes illégaux ou lorsque ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public. Toutefois, l'arbitre a conclu que les actions de la D^{re} Haydon ne correspondaient pas à ces exceptions.

F-4.5 L'arbitre a décidé que, lorsqu'une question fait l'objet d'un débat public légitime, l'obligation de loyauté ne peut être absolue au point d'empêcher un représentant du gouvernement de donner des renseignements publiquement. Néanmoins, le fonctionnaire qui critique la politique gouvernementale doit commencer par soulever la question à l'intérieur, ce que la D^{re} Haydon n'avait pas fait. En

enquête, la directrice de l'établissement l'avait suspendu indéfiniment en attendant les résultats de la poursuite au criminel contre lui. Elle était convaincue que sa présence à l'établissement constituerait un risque pour la sécurité de l'établissement; à son avis, M. Larson allait être incapable de s'acquitter des fonctions de son poste quant au contrôle des détenus et aux interactions avec eux. M. Larson a déposé trois griefs pour contester cette décision, deux invoquant ce qu'il considérerait comme des violations de la convention collective et le troisième contestant sa suspension indéfinie.

F-3.3 L'arbitre s'est penchée sur les principes à appliquer pour déterminer si une suspension indéfinie en attendant les résultats d'une poursuite au criminel est justifiée. Elle a souligné que l'employeur n'avait pas produit de preuve que la présence de M. Larson à l'établissement présentait un danger raisonnablement grave et immédiat pour les intérêts légitimes du S.C.C., qui n'avait pris aucune mesure raisonnable pour déterminer si le fonctionnaire aurait pu être affecté à d'autres fonctions. En outre, la directrice et la personne chargée de l'enquête sur les faits n'avaient jamais rencontré M. Larson pour obtenir sa version, ni avant, ni après la suspension. C'est l'employeur qui a le fardeau de rencontrer le fonctionnaire afin d'obtenir sa version. En outre, l'arbitre a rejeté la prétention de la directrice, qui alléguait que la suspension de M. Larson était de nature administrative et non disciplinaire.

F-3.4 L'arbitre a conclu que la suspension pour une période indéfinie n'était pas justifiée. Elle a jugé que l'employeur aurait pu mener une enquête en bonne et due forme sur le cas de M. Larson dans un délai d'un mois suivant l'infraction. Elle a donc ordonné sa réintégration, avec remboursement intégral de son traitement et de ses avantages rétroactivement au 1^{er} mai 2000, en rejetant toutefois sa demande qu'on lui verse des intérêts sur la somme due.

F-4.1 Dans *Haydon c. Le Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 10 (166-2-30636), un arbitre a dû décider si une suspension de dix jours était justifiée pour une fonctionnaire qui avait publiquement critiqué la politique gouvernementale.

F-4.2 Le vétérinaire en chef du Canada (V.C.C.) avait décidé de suspendre l'importation de certains produits du bœuf du Brésil en

convention collective définissait un congé comme « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières », en ajoutant que la convention collective prévoyait des congés payés pour obligations familiales en jours et non en heures.

F-2.4 L'Agence a répliqué que la convention collective définissait une journée de travail normale comme 7,5 heures consécutives et que les horaires à postes variables n'avaient aucun effet sur la longueur d'une journée pour les fins de la convention collective. Elle a déclaré en outre que la convention collective permettait la conversion des crédits de congé en heures.

F-2.5 L'arbitre a conclu que, même si les deux parties avaient présenté des arguments défendables, la thèse de M. King et de M^{me} Holzer était la plus appropriée dans les circonstances, d'autant plus que l'interprétation de l'employeur lui-même concernant la suspension de dix jours qu'il avait imposée à M. King l'étayait. Donner raison à l'Agence aurait été injuste pour les fonctionnaires qui travaillaient de longs quarts et aurait enfreint la convention collective. L'arbitre a donc ordonné à l'Agence de rembourser à M. King et à M^{me} Holzer toute heure de travail déduite de leur rémunération en tant que trop-payé dans le contexte de leurs congés pour obligations familiales. À la fin de l'exercice, la demande que l'Agence avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance : *Procureur général du Canada c. John King et Karen Holzer*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-2094-01.

F-3.1 Sur quels critères l'employeur devrait-il se fonder en décidant s'il doit suspendre indéfiniment un fonctionnaire en attendant le résultat de poursuites au criminel? Une arbitre s'est prononcée sur cette question dans *Larson c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9 (166-2-30267, 30268 et 30269).

F-3.2 M. Larson, un agent de correction travaillant pour le S.C.C. dans un établissement à sécurité moyenne, avait été arrêté, accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation, puis libéré sous cautionnement. Après une courte

privait pas de la compétence nécessaire pour instruire et trancher son grief. Tant dans *Canada (Procureur général) c. Boutlier*, [1999] 1 C.F. 459 (Section de première instance) que dans *Boutlier* (C.A.), la Cour fédérale a déclaré qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi aurait compétence pour instruire et trancher un motif de son pouvoir discrétionnaire, en se prévalant interdiction une fois que la C.C.D.P. aurait déterminé, en se prévalant de son pouvoir d'instruire la plainte à la fin de la procédure de règlement des griefs, advenant le cas où M^{me} Djan aurait été mécontente des résultats, n'y change rien. La jurisprudence a établi que la C.C.D.P. ne peut pas refuser d'instruire une plainte du seul fait qu'un autre tribunal a rendu une décision à son égard. Par conséquent, malgré quelques réticences et des hésitations, l'arbitre a conclu qu'il aurait eu compétence pour entendre et trancher le grief de M^{me} Djan, si cette dernière ne l'avait pas retiré.

F-2.1 Dans *King et Holzer c. L'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117 (166-34-30346, 30638 et 30639), un arbitre a dû se prononcer sur la durée d'une journée dans le cadre d'un horaire de postes variables.

F-2.2 M. King et M^{me} Holzer avaient des quarts variables excédant habituellement 7,5 heures par jour. Au cours d'un même exercice, ils prenaient le nombre maximum de jours de congé payés pour obligations familiales, soit cinq jours. L'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) leur payait ces congés en se fondant sur la longueur de leurs quarts de travail, mais a ensuite exigé le remboursement des sommes payées au-delà de 37,5 heures de rémunération (cinq fois 7,5 heures). Les deux fonctionnaires s'estimaient lésés ont présenté un grief pour contester cette décision.

F-2.3 M. King avait écopé dans le passé d'une suspension de dix jours qui aurait représenté selon l'employeur une suspension de dix quarts plutôt que de 75 heures (10 fois 7,5 heures). Selon l'horaire à postes variables la moyenne était de 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours, mais la longueur des quarts variait de 7 à 13,5 heures. M. King et M^{me} Holzer soutenaient que leur

La Cour s'était fondée à cet égard sur l'existence d'un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la Loi, à savoir une plainte à la C.C.D.P.

F-1.4 La C.C.D.P. a informé M^{me} Djan que, en vertu de l'alinéa 41(1)(a) de la L.C.D.P., elle n'était pas tenue de poursuivre davantage l'instruction de sa plainte, en lui enjoignant d'épuiser la procédure de règlement des griefs. La C.C.D.P. a aussi déclaré à M^{me} Djan qu'elle pourrait demander que sa plainte soit réactivée à la fin de cette procédure-là si elle était insatisfaisante des résultats.

F-1.5 Tous les employeurs et agents négociateurs de la fonction publique fédérale ont été invités à présenter des observations écrites sur la question suivante concernant la compétence de l'arbitre : une procédure administrative de réparation continue-t-elle d'exister, en vertu du paragraphe 91(1) de la Loi, quand la C.C.D.P. ordonne à un fonctionnaire d'épuiser la procédure de règlement des griefs, en se réservant le droit de statuer sur sa plainte de droits de la personne à une date ultérieure? À sa demande, la C.C.D.P. a aussi été autorisée à présenter des observations à cet égard.

F-1.6 Après que toutes ces observations eurent été reçues, l'employeur a informé la Commission que, comme les parties au grief étaient arrivées à une entente de principe, le grief allait être retiré. D'après l'employeur, la question de savoir si un arbitre avait compétence pour entendre le grief de M^{me} Djan n'avait donc plus sa raison d'être. L'Alliance a maintenu pour sa part que le grief soulevait une question d'importance fondamentale pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale, une question qui allait être soulevée dans de nombreux autres griefs. Elle a donc déclaré que, dans l'intérêt des relations de travail, il fallait que l'arbitre rende une décision sur la question de la compétence afin de fournir une référence à tous les fonctionnaires, tous les employeurs et tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. L'arbitre a conclu que la position de l'Alliance était la plus convaincante.

F-1.7 L'arbitre a déclaré que la décision de la C.C.D.P. d'informer M^{me} Djan que celle-ci pourrait réactiver sa plainte une fois qu'elle aurait épuisé la procédure de règlement des griefs ne le

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Une fonctionnaire a présenté une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6, (C.C.D.P.). La Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.) lui a enjoint d'épuiser la procédure de règlement des griefs, mais est restée saisie de l'affaire pour examiner la plainte à la fin de cette procédure. Un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, (Loi) a-t-il compétence pour entendre un grief alléguant que l'employeur n'a pas tenu compte de l'infirmité de la fonctionnaire dans ces circonstances? C'est la question qu'un arbitre a eu à trancher dans *Dyan c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2001 CRTFP 60 (166-2-293395).

F-1.2 M^{me} Djan, une surveillante de liberté conditionnelle au Service correctionnel du Canada (S.C.C.), avait été licenciée faute d'être en mesure de s'acquitter de l'ensemble de ses fonctions. Elle a présenté un grief contestant son licenciement, en réclamant sa réintégration et le remboursement du traitement et des avantages qu'elle avait perdus. Le S.C.C. a rejeté son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

F-1.3 Comme M^{me} Djan déclarait dans son grief que le S.C.C. n'avait pas tenu compte de son infirmité, son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a saisi la C.C.D.P. de l'affaire. À cette fin, l'Alliance a invoqué l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Bouillier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.). Dans cet arrêt, la Cour d'appel fédérale avait décidé qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi n'a pas compétence pour entendre un grief portant sur un motif de discrimination interdit par la L.C.D.P.

à s'absenter de son travail du 10 novembre 1999 au 31 janvier 2000, soit en congé de maladie, soit en congé annuel.

E-5.2 Le 1^{er} décembre 1999, le plaignant a déposé contre l'employeur une plainte fondée sur l'article 133 du Code alléguant que les actions de l'employeur constituaient des représailles contre lui pour s'être prévalu de son droit de refuser de travailler, et ce, contrairement à l'article 147 du Code. Le plaignant réclamait le rétablissement de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie. L'employeur a argué que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la plainte puisque ses actions n'étaient pas visées par les interdictions de l'article 147. Il a aussi déclaré que la Commission ne pouvait pas accueillir une demande de rétablissement des crédits de congé pris par le plaignant après le dépôt de sa plainte.

E-5.3 La Commission a conclu que, lorsque le plaignant avait refusé de travailler, il avait des motifs raisonnables de croire qu'il y avait à son lieu de travail une situation qui constituait un danger pour lui. En vertu du paragraphe 133(6) du Code, le fardeau de prouver que la sanction imposée n'avait vraiment rien à voir avec le refus de travailler incombeait à l'employeur, compte tenu du fait que ses actions avaient suivi ce refus de peu. En maintenant l'isolement du plaignant après que l'agent de sécurité eut déclaré, le 8 novembre 1999, que le revêtement de plancher ne constituait plus un danger, l'employeur lui a imposé une sanction, enfreignant ainsi l'article 147 du Code. De plus, ce manquement de l'employeur était persistant et s'était prolongé au-delà de la date à laquelle le plaignant avait déposé sa plainte.

E-5.4 La décision de l'employeur de maintenir l'isolement du plaignant lui avait fait subir un stress énorme, lequel a directement influé sur son incapacité de s'acquitter de ses fonctions entre le 10 novembre 1999 et le 31 janvier 2000. Le plaignant a dû épuiser ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, ce qui lui a fait subir une perte financière. La Commission a ordonné à l'employeur de restituer au plaignant les crédits de congé de maladie et de congé annuel dont il s'était servi pour couvrir son absence durant la période visée : *Pruyn c. L'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 17 (160-34-64).

avoir fait sa propre enquête. Il avait donc la même fausse idée de l'affaire que le représentant qui s'en était occupé jusque-là, étant donné qu'il croyait lui aussi que le plaignant avait participé à la conférence. Après que l'employeur eut de nouveau rejeté le grief, le secrétaire-trésorier national a informé le plaignant que l'agent négociateur ne le représenterait pas à l'arbitrage, parce qu'il était convaincu qu'il n'y avait aucune chance que le grief soit accueilli. Il n'a pas dit au plaignant que celui-ci pourrait renvoyer le grief à l'arbitrage lui-même et ne l'a pas non plus informé du délai pour le faire.

E-4.4 La Commission a conclu que le devoir de représentation juste impose à l'agent négociateur l'obligation d'examiner les faits de façon approfondie. L'agent négociateur ne s'était pas acquitté de cette obligation, de sorte que sa représentation du plaignant était arbitraire. En outre, il avait manqué à son obligation d'informer le plaignant de son droit de renvoyer lui-même son grief à l'arbitrage, sans l'informer non plus du délai prévu à cette fin. La Commission a donc accueilli la plainte. Elle a ordonné à l'agent négociateur de représenter le plaignant dans le cadre de la demande de prolongation du délai de renvoi du grief à l'arbitrage qui allait lui être adressée. Elle a aussi enjoint à l'agent négociateur de représenter le plaignant à l'arbitrage, si la demande de prolongation du délai était accueillie.

E-5.1 Le 13 octobre 1999, un plaignant portant une jambe artificielle s'est prévalu de son droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code canadien du travail*. Il croyait que les carreaux de tapis mal fixés à son lieu de travail constituaient un danger pour lui, particulièrement en raison de son invalidité. Après ce refus de travailler, ces supérieurs ont restreint la liberté de mouvement du plaignant à son lieu de travail jusqu'à ce que de nouveaux tapis soient posés. Le 8 novembre 1999, l'agent de sécurité a conclu que le revêtement de plancher ne risquait plus de faire trébucher le plaignant. Au cours d'une rencontre avec ses supérieurs le 9 novembre, celui-ci a accepté de se servir de sa marchette pour se déplacer dans les parties revêtues de tapis du lieu de travail, mais l'employeur a pourtant maintenu les restrictions de sa liberté de mouvement dans les locaux. Le stress résultant de son isolement au travail a contraint le plaignant

F-4.1 Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi, un fonctionnaire déclarait que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste, contrairement au paragraphe 10(2) de la Loi : *Savoury c. La Guilde de la marine marchande du Canada*, 2001 CRTFP 79 (161-2-1143). Le plaignant avait été autorisé par son superviseur à assister à une conférence concernant son travail à bord d'un navire de croisière. Sur la foi de cette autorisation, il avait acheté un billet pour que son épouse l'accompagne en croisière et s'était arrangé pour prendre un congé annuel à la fin de la croisière, de façon à visiter des parents en Floride. Par la suite, l'employeur l'a informé qu'on lui retirait l'autorisation et qu'il ne devait pas assister à la conférence à bord du navire de croisière. Le plaignant avait alors décidé d'acheter son propre billet et d'accompagner sa femme dans la croisière, sans toutefois assister à la conférence.

F-4.2 Après enquête, l'employeur a imposé au plaignant une suspension de cinq jours et lui a ordonné de lui rembourser le coût de sa participation à la conférence et à la croisière. Le plaignant a consulté son agent négociateur, dont le représentant affecté pour l'aider s'était contenté de lire la première et la dernière pages du rapport d'enquête de l'employeur sans faire la moindre enquête indépendante sur la question. Le représentant de l'agent négociateur croyait donc, à tort, que le plaignant avait assisté à la conférence, contrairement aux instructions expresses de l'employeur. Par la suite, ce représentant a déclaré de façon répétée au plaignant qu'il devrait admettre sa culpabilité, après quoi on pourrait tenter d'obtenir une réduction de la sanction. Le plaignant a refusé d'obtempérer. Sur la suggestion du représentant de son agent négociateur (et accompagné par lui), le plaignant a défendu lui-même sa cause au premier et au deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. Le grief a été rejeté à ces deux paliers.

F-4.3 Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, c'est le secrétaire-trésorier national de l'agent négociateur qui a représenté le plaignant, sans toutefois lui avoir parlé auparavant ni

quatre unités de négociation : 1) Exécution des programmes et services administratifs (SPA); 2) Vérification et personnel financier et scientifique (VPFS); 3) Technologie de l'information (TI) et 4) Gestion. L'Institut a informé la Commission que, à l'égard des employés qu'il représentait, il souscrivait à la proposition de l'Agence au sujet des unités VPFS et TI. L'Alliance a pour sa part présenté à la Commission une demande — fondée elle aussi sur l'article 48.1 — réclamant que les fonctionnaires qu'elle représentait soient regroupés dans deux unités de négociation, dont une des agents des douanes. Et l'Alliance, et l'Institut s'opposaient à l'unité de la gestion proposée par l'Agence.

F-3.2 La Commission a répondu qu'elle tendait à préférer les grandes unités de négociation. L'Agence a déclaré avoir établi un plan de classification qui englobait le groupe Gestion et que, par conséquent, le paragraphe 33(2) de la Loi obligeait la Commission à se fonder sur ce plan pour établir les unités de négociation. La Commission a conclu que le paragraphe 33(2) ne s'applique pas aux demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi. En outre, la preuve a établi qu'il n'existait pas encore de plan de classification en vigueur à l'égard des fonctionnaires de l'Agence. De plus, la Commission était d'avis que, même si le paragraphe 33(2) s'était appliqué, le groupe Gestion n'aurait pas été une unité habile à négocier collectivement. La preuve avait en effet révélé que les intérêts des fonctionnaires dans leur ensemble auraient été mieux servis si ces fonctionnaires-la continuaient à faire partie des grandes unités.

F-3.3 La majorité de la Commission n'a pas trouvé de raisons de relations de travail convaincantes pour justifier la création d'unités de négociation distinctes pour les TI et les agents des douanes, en jugeant plutôt que les fonctionnaires intéressés pouvaient obtenir une représentation satisfaisante dans les unités de négociation SPA et VPFS. Qui plus est, étant donné que l'Alliance et l'Institut avaient représenté la plupart des fonctionnaires membres de ces deux unités de négociation avant le 1^{er} novembre 1999, il n'était pas nécessaire d'organiser un scrutin de représentation. Par conséquent, la majorité de la Commission a accordé l'Alliance et l'Institut à titre d'agents négociateurs respectivement des unités SPA et VPFS : *Agence des douanes et du revenu du Canada*.

application de l'article 52 de la Loi avant la séparation étaient maintenues après celle-ci. Selon le président, la loi n'autorisait pas la négociation collective entre l'Alliance et l'Agence à l'égard de ces fonctionnaires tant que la Commission n'aurait pas rendu ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7b) au sujet de la ou des unités de négociation habiles à négocier collectivement et du ou des agents négociateurs correspondants.

E-2.4 Avant la mise en œuvre de l'article 48.1 de la Loi, quand une partie de l'administration centrale de la fonction passait de la partie I à la partie II de l'annexe I de la Loi, les fonctionnaires perdaient toutes leurs conditions d'emploi négociées et la représentation de leurs agents négociateurs. Le président a déclaré que l'objet de l'article 48.1 consiste à faire en sorte que ce ne soit plus le cas. La Commission devait d'abord rendre ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7b) à l'égard des fonctionnaires de l'Agence représentés par l'Alliance, en établissant ainsi un cadre de relations de travail stable pour la négociation collective. L'une ou l'autre des parties pourrait ensuite invoquer les dispositions de l'alinéa 48.1(7c) pour donner avis de négocier à l'autre.

E-2.5 Cela ne signifiait pas qu'il fut interdit à l'Agence, à l'Alliance ou à l'Institut de modifier d'un commun accord les conditions d'emploi gelées ou les dispositions de la convention collective qui avaient été protégées respectivement en vertu de l'alinéa 48.1(7a) et du paragraphe 48.1(1) de la Loi. D'ailleurs, l'Agence et l'Alliance l'avaient déjà fait à l'égard des quatre mêmes unités de négociation. Quand l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas, toutefois, il leur est impossible de se prévaloir des mécanismes de règlement des différends prévus par la Loi, comme un bureau de conciliation, au cours de la période de transition. La demande que l'Alliance avait déposée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler cette décision était en instance à la fin de l'exercice : dossier de la Cour T-682-01.

E-3.1 Avant le 1^{er} novembre 1999, les fonctionnaires de l'Agence étaient représentés par six agents négociateurs et répartis dans 13 unités de négociation; l'employeur était le Conseil du Trésor. À partir de cette date, en sa qualité de nouvel employeur distinct, l'Agence a présenté à la Commission une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi réclamant la répartition de son effectif dans

négociation reconnue par la Commission comprenait les fonctionnaires des groupes professionnels qui, au moment du transfert, n'étaient pas représentés par un agent négociateur. La Commission a conclu que les pouvoirs qui lui sont confiés aux paragraphes 48.1(3) et (7) de la Loi s'appliquent exclusivement aux fonctionnaires qui faisaient partie des unités de négociation existantes au moment du transfert. Par conséquent, la définition de l'unité de négociation ne comprenait pas les fonctionnaires classifiés dans des groupes professionnels qui n'étaient pas représentés à l'époque.

F-2.1 La Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada, portant création de l'Agence du même nom (Agence) en tant que nouvel employeur distinct, est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1999. Le 21 novembre 2000, l'Alliance a demandé au président, en vertu de l'article 77 de la Loi, d'établir un bureau de conciliation pour les quatre unités de négociation des fonctionnaires de l'Agence qu'elle représentait. Par la suite, l'Agence, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) et l'Alliance elle-même ont présenté à la Commission des demandes individuelles fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin d'obtenir une reconfiguration de la structure des unités de négociation.

F-2.2 Le président a rejeté la demande d'établissement d'un bureau de conciliation de l'Alliance, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 36 (190-34-309 à 312). Il a déclaré que les dispositions sur les droits du successeur de l'article 48.1 reconduisaient automatiquement l'accréditation de tout agent négociateur quand les fonctionnaires qu'il représente sont transférés à un nouvel employeur distinct. Ces dispositions préservent aussi les conditions d'emploi des fonctionnaires en question, qu'elles soient prévues par une convention collective en vigueur ou gelées telles qu'elles existaient au moment de la séparation, en vertu de l'article 52 de la Loi.

F-2.3 L'avis de négociier avait été donné à l'égard des fonctionnaires membres des quatre unités de négociation en question avant le 1^{er} novembre 1999. Par conséquent, en vertu de l'alinéa 48.1(7)a), les conditions d'emploi qui avaient été gelées en

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 L'article 48.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi), qui est entrée en vigueur le 20 juin 1996, prévoit des droits du successeur à l'égard des fonctionnaires transférés de la partie I de l'Annexe I de la Loi, dont le Conseil du Trésor est l'employeur, à la partie II de cette même Annexe I, qui regroupe les employeurs distincts. Auparavant, les fonctionnaires n'étaient plus représentés par leurs agents négociateurs et leurs conditions d'emploi négociées ne liaient plus personne dès qu'un tel transfert avait lieu. Conformément à l'article 48.1, les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires à la date du transfert demeurent désormais en vigueur jusqu'à ce que la Commission ait déterminé la nouvelle structure des unités de négociation ainsi que les agents négociateurs. Dans la première décision de ce genre (*Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 109 (dossiers 140-33-15 et 16)), la Commission a conclu qu'une seule unité composée de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada serait l'unité de négociation la plus habile à négocier. Après avoir tenu un scrutin de représentation, la Commission a accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres de cette unité.

E-1.2 Dans *Agence Parcs Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 123 (dossiers 125-33-100, 140-33-15 et 16), l'employeur avait demandé à la Commission de réviser la description de l'unité de négociation. Les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si la seule unité de

¹ Voir le *Trente-quatrième Rapport annuel*, paragraphes F-6.1 à F-6.4.

D-11 À la demande du président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année.

ENQUÊTES

D-10 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants syndicaux et patronaux. De plus, afin d'améliorer la qualité de ce cours, la Commission a réalisé, au cours du dernier exercice, une vidéo intitulée « Dans l'intérêt de tous : introduction à la médiation des griefs ». Plus de mille personnes ont déjà participé à cette formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

FORMATION

D-9 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué de répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à deux demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les services des membres des SRC sont intervenus dans plusieurs dossiers de façon préventive suite à des demandes autant patronales que syndicales.

D-8 Suite aux résultats très positifs de l'évaluation du projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour être tranchés, celle-ci a décidé de créer un programme permanent de médiation des plaintes et des griefs. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation.

MÉDIATION

Enfin, dans l'autre affaire, les parties en cause sont le Conseil du Trésor et l'Association des Pilotes Fédéraux du Canada (190-2-326).

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-5 L'arbitrage est l'une des deux options qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits « d'intérêts » avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage. Toutefois, depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent, à nouveau, se prévaloir de cette option.

D-6 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité de trois demandes d'arbitrage dont une a été reportée au prochain exercice financier. Deux conseils d'arbitrage ont été établis. Le premier dossier traité et classé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale (185-13-386). Le deuxième conseil d'arbitrage qui a été mis sur pied mettait en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie (185-26-387).

EXAMENS

D-7 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, 331 dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

RÈGLEMENT DES DIFFÉREND

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, neuf demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Onze autres dossiers émanant de l'exercice 2000-2001 ont été poursuivis au cours de l'exercice. Neuf d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et six autres demandes sont demeurées sans issue. Cinq demandes ont été reportées à l'exercice 2002-2003.

D-2 Un autre dossier qui a été reporté au prochain exercice met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (Groupe Vétérinaire). Les parties se sont entendues pour soumettre leurs différends à un processus de conciliation exécutoire.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-3 Au cours de l'exercice écoulé, trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues en plus des huit demandes reportées de l'année précédente. Relativement à ces affaires, sept rapports ont été produits par des bureaux de conciliation, dont quatre portaient sur les négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (190-2-318 à 321). Finalement, le dernier dossier a été réglé sans que le bureau de conciliation n'ait à s'écouter.

D-4 Trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice; l'une met en cause l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (190-2-325). Le deuxième bureau de conciliation reporté met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (190-32-322).

elles ne durent normalement pas plus d'une demi-journée et ont abouti au règlement de 59 affaires.

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs selon une méthode d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend oralement à l'audience même une décision qu'il confirme par écrit dans les cinq jours. Cette décision finale et exécutoire ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont accepté l'arbitrage accéléré, à savoir la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (la Fraternité), le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que l'Agence Parcs Canada, deux employeurs distincts, ont aussi accepté ce processus. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 61 affaires soumises à la Commission. Il y a eu neuf audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice;

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve et Labrador :	Cornbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

C-3 Le tableau 6 est une ventilation par exercice des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles pertinents de la Loi chaque année depuis 1995, avec des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, les fonctionnaires doivent obtenir le consentement de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 579 griefs de cette catégorie à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)b) et c). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* — le 1^{er} juin 1993 —, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont alors pas besoin d'obtenir le consentement de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. En tout, on a renvoyé 166 griefs de ce genre à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, dont 50 contestant un licenciement.

C-5 Afin de réduire le plus possible les frais de déplacement et d'utiliser de façon optimale le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta : Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique : Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard : Charlottetown

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs ayant trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges concernant des droits, bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. On a renvoyé en tout 745 griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi au cours de l'exercice écoulé, en plus des 884 griefs reportés de l'année précédente.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estiment lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

sept dernières plaintes devraient être entendues au cours du prochain exercice.

B-21 Les décisions rendues cette année portaient sur des questions d'application des règlements et de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale ou de membres d'unités de négociation, ainsi que sur le devoir de représentation juste.

demandes reportées de l'année précédente et mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

B-18 Quand l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi, en novembre 1999, elle a demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi, tout comme les agents négociateurs intéressés, soit l'Institut et l'Alliance. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada (TCA-Canada) avait réclamé le statut d'intervenant, mais, après avoir entendu sa demande, la Commission avait décidé de lui refuser ce statut. Par la suite, elle a accordé l'Alliance à titre d'agent négociateur de l'unité de l'exécution des programmes et des services administratifs, et l'Institut à titre d'agent négociateur de l'unité de la vérification et du personnel financier et scientifique (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

B-19 En vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10, ainsi que celles où l'on allègue que l'employeur n'a pas mis en œuvre une décision d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin d'obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. En outre, la Commission est investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-20 Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité 44 plaintes de ce genre, dont 14 reportées de l'exercice précédent. Huit plaintes ont été réglées et 10 retirées avant l'audience. Sur les 10 plaintes instruites par un commissaire, quatre ont été rejetées; il a été fait droit à quatre autres et une décision sur les deux dernières devrait être rendue au cours du prochain exercice. La Commission a rejeté quatre autres plaintes sur la foi des observations écrites des parties. Il y en a aussi cinq en suspens jusqu'à ce que le résultat des discussions de la médiation entre les parties soit connu. Enfin, les

LOI PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA

collectives. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour clarifier l'ambiguïté de l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal quant au calcul rétroactif des avantages sociaux, indirects et indemnités. Elle a invité les parties à renvoyer leur litige à la Cour fédérale du Canada et rejeté le renvoi (dossier de la Commission 169-2-638).

B-16 Le 28 juin 2001, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a présenté une plainte en déclarant que l'employeur n'avait pas retenu pour les lui remettre les cotisations de J. Janveau, enfreignant ainsi la clause 25.01 de la convention collective conclue entre l'Institut et le Conseil du Trésor. Après que le poste d'attache de CS-2 de M. Janveau eut été reclassifié EG-04, en avril 1999, il avait continué à toucher son traitement de CS-2, conformément au protocole d'entente que l'Institut et le Conseil du Trésor avaient signé en 1982, lequel prévoit que les titulaires de postes reclassifiés sont réputés rester dans leur ancien groupe et à leur ancien niveau. L'Alliance a reconnu que le libellé du protocole d'entente était compatible avec la position de l'Institut, à savoir qu'il était l'agent négociateur accrédité pour représenter M. Janveau. Les parties ont demandé conjointement que l'affaire reste en suspens jusqu'à ce que la Cour fédérale se prononce sur le renvoi à l'arbitrage du grief de M. Janveau (dossier 166-2-30455) (dossier de la Commission 169-2-646).

DROITS DU SUCCESEUR

B-17 L'article 48.1 de la Loi dispose que la Commission doit enquêter sur les questions résultant du transfert d'un employeur de la partie I de l'Annexe I à la partie II de cette annexe de la Loi et à rendre une décision en conséquence. Ce transfert peut donner lieu à une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus par la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut aussi demander à la Commission de déterminer quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation. Dans ce contexte, la Commission est aussi investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert reste en vigueur et, dans l'affirmative, de fixer leur date d'expiration. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité une affaire de ce genre concernant trois autres

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-14 L'article 99 de la Loi porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de 14 renvois fondés sur cet article de la loi, en plus des neuf affaires du genre reportées de l'exercice précédent. Avant l'audience, un de ces vingt-trois renvois a été retiré et sept autres ont été réglés par les parties. En outre, trois renvois ont été rejetés, dont un renvoyé à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire. Quatre renvois ont été entendus et accueillis. Par ailleurs, quatre autres sont en suspens à la demande des parties, pour diverses raisons. Les quatre renvois restants doivent être instruits au cours du prochain exercice.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a déposé en mars 2001 un renvoi dans lequel elle déclarait que les parties avaient conclu une entente en guise de règlement de toutes les questions en litige se rapportant aux plaintes d'équité salariale qu'elle avait déferées à la Commission canadienne des droits de la personne en 1984 et en 1990, au nom de ses membres faisant partie des groupes CR, LS, ST, HS, EU et DA d'alors. L'entente avait été incorporée dans une ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne et déposée au greffe de la Cour fédérale en vertu de l'article 57 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'Alliance a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de rajuster en conséquence tous les avantages sociaux, indirects et indemnités payés depuis le 8 mars 1985 (autrement dit pour toute la période de rétroactivité fixée par le Tribunal pour les rajustements salariaux). L'employeur a déclaré que l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal était totale et définitive et qu'elle ne pouvait pas être modifiée par la Commission, en ajoutant que l'exécution de l'ordonnance sur consentement était du ressort de la Cour fédérale. Par contre, l'Alliance a maintenu que la Commission avait compétence pour tenir compte des nouveaux taux de rémunération résultant du règlement des plaintes d'équité salariale, en imposant l'application des dispositions pertinentes des conventions

n'avaient pas terminé avec succès leur formation linguistique (dossier de la Commission 147-2-114).

B-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance déclarant que les employés occupant des postes de spécialistes de la sécurité dans des raffineries de gaz devraient demeurer dans le groupe Soutien technologique et scientifique, dont elle est l'agent négociateur. L'Alliance a allégué que l'employeur (l'Office national de l'énergie) avait modifié unilatéralement la description de travail de façon à faire passer ces postes dans l'unité de négociation des professionnels, représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'affaire doit être renvoyée à la médiation au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-26-115).

DEMANDE D'ACCREDITATION

B-12 L'article 35 de la Loi dispose qu'une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, une seule demande de ce genre a été déposée.

B-13 Cette demande, déposée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, avait pour objet la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation proposée aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. En même temps, le syndicat présentait une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance à l'égard de ces mêmes fonctionnaires. La Commission a décidé d'embler que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce que la décision sur la demande d'accréditation soit rendue. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière affaire, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes (dossiers de la Commission 142-2-358 et 150-2-51).

groupe Services techniques (EG) devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance, l'agent négociateur accrédité, se sont opposés à cette demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà classifiés correctement. L'affaire a été entendue et la demande rejetée (dossier de la Commission 147-2-112).

B-9 La Fraternité, local 2228, a demandé à la Commission de déclarer que certains fonctionnaires chargés de tâches de techniciens au Bureau du Conseil privé devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. À l'heure actuelle, ces fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (GT), représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que d'autres techniciens du Bureau du Conseil privé appartenant à l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS), qui est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), devraient être rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, de même que l'Alliance et l'Institut, en leur qualité d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande en déclarant que les postes étaient déjà compris dans les bonnes unités de négociation. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la demande dans le cas des fonctionnaires représentés par l'Alliance, mais conclu que les postes reclassifiés dans le groupe CS auraient dû être inclus dans le groupe EL (dossier de la Commission 147-2-113).

B-10 L'Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) a demandé à la Commission de déclarer que les candidats ayant terminé avec succès le Programme de perfectionnement du Service extérieur, qui sont tenus de recevoir une formation linguistique, devraient être inclus dans le groupe Service extérieur. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, s'est opposé à la demande en déclarant que, comme ces personnes ne sont pas des fonctionnaires au sens de la Loi, la Commission n'avait pas compétence pour entendre la demande. L'affaire a pourtant été insruite; la demande a été rejetée, parce que les candidats n'exerçaient aucune des fonctions des postes inclus dans l'unité de négociation du groupe Service extérieur tant qu'ils

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-5 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité six demandes de ce genre, dont quatre reportées de l'exercice précédent.

B-6 Une des demandes reportées avait été présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), qui prétendait que les fonctionnaires appelés membres du tribunal et occupant des postes de PM-06 dans l'unité de négociation des PA à la Commission des oppositions des marques de commerce s'acquittaient en réalité de fonctions qui les associaient à l'unité de négociation du groupe Droit (LA). À l'heure actuelle, l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires, et le Conseil du Trésor en est l'employeur. La Commission a rejeté la demande après l'avoir entendue, en concluant que les postes en question sont compris à juste titre dans le groupe PA (dossier de la Commission 147-2-52).

B-7 Dans une autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait demandé à la Commission de rendre une ordonnance pour que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langues autochtones, d'aides-enseignants et d'escorteurs-tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), conformément à une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangées dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothéconomie. L'employeur réclamait le rejet de la demande faute de compétence, puisque les personnes en question n'avaient pas été nommées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'affaire a été entendue et la demande a été accueillie (dossier de la Commission 147-2-111).

B-8 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Fraternité) a demandé à la Commission de déclarer que les fonctionnaires chargés de tâches de technologues des champs de tir et signatures sous-marins membres de l'unité de négociation du

qu'un bureau de conciliation ne peut être formé — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas entendues ou que la Commission n'a pas statué sur les postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, les désignations en litige doivent être renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui est chargé de faire des recommandations non exécutoires à l'égard des postes ayant des fonctions liées à la sécurité ou pas. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste entre les parties, la Commission intervient et tranche la question.

B-3 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité douze renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont huit reportés de l'année précédente. Une de ces douze affaires a mené à l'établissement d'un comité d'examen qui a fait des recommandations non exécutoires aux parties. Dans quatre affaires, les parties se sont entendues avant l'établissement du comité d'examen. Les sept autres affaires ont été réglées par les parties avant la date d'audience fixée par le comité.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-4 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu par règlement pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage et (ou) prolonger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier ou l'autre de la procédure de règlement des griefs. Durant l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont une reportée de l'exercice précédent. Sur les huit, une a été accueillie, deux ont été rejetées et deux autres retirées avant l'audience. Des trois restantes, deux attendent une décision de la Commission, l'une après le dépôt d'observations écrites par les parties et l'autre après l'audience. La dernière demande doit être entendue au cours du prochain exercice.

**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION, AUTRES QUE LES
AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET
DE DIFFÉRENDS**

**DEMANDES DE RÉVOCATION DE
L'ACCREDITATION**

B-1 La Commission a traité une demande de révocation de l'accréditation présentée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, qui réclamait la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation que le syndicat proposait aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. La requérante avait aussi présenté en même temps une autre demande, celle-là d'accréditation comme agent négociateur de l'unité de négociation proposée. La Commission a décidé d'embler que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande d'accréditation. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière demande, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes.

**DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE
L'ARTICLE 78 DE LA LOI**

B-2 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public et dont les titulaires ne peuvent par conséquent pas participer à une grève. La Loi dispose

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle est aussi chargée de l'administration de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et de la partie 10 de la Loi sur l'éducation du Yukon. En outre, elle est chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la Partie II du *Code canadien du travail* applicables aux fonctionnaires fédéraux. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. La Loi dispose que la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Elle rend compte directement au Parlement de ses activités découlant de la Loi sur les relations de travail au Parlement.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratifs nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de l'administration fédérale, qui sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-5 Compte tenu de l'énorme succès de son projet pilote de médiation, la Commission a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des griefs et des plaintes dont elle est saisie. Le processus est bien accepté par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe avec l'arbitrage classique, auquel on associe davantage un aspect antagoniste.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité

1 149 affaires, qui comprennent les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes concernant la qualification des postes de direction ou de confiance ainsi que la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, les plaintes et enfin les renvois de décisions d'agents de sécurité fondées sur les dispositions de santé et de sécurité de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage et concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives — ou des mesures disciplinaires importantes — ainsi que les griefs contestant un licenciement constituent de loin la plus grande partie des affaires. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties incapables de résoudre autrement leurs litiges. Bien des litiges de ce genre sont toutefois réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 Yvon Tarte a été reconduit dans ses fonctions de président. Le président suppléant J. W. Potter a été nommé vice-président en remplacement de R. Chodos, qui a pris sa retraite en mars 2001. M.-M. Galipeau et E. Henry ont été nommés présidents suppléants pour un nouveau mandat, tandis que le commissaire G. Giguère a été nommé président suppléant. D. Quigley a été nommé commissaire.

E	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	21
F	DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	29
G	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE	37
	Processus de renvoi d'un différend à la conciliation	37
	Processus de renvoi d'un différend à l'arbitrage	39
	Questions relevant de la compétence du conseil d'arbitrage	40
	Questions ne relevant pas de la compétence du conseil d'arbitrage	41
H	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	43
I	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	47
	Renvois fondés sur l'article 129	47
	Affaires fondées sur l'article 133	47
	APPENDICE (TABLEAUX)	49

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A	INTRODUCTION	1
	Résumé des activités de l'exercice.....	1
	Organisation et fonctions de la Commission	2
B	AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS	3
	Demandes de révocation de l'accréditation	3
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi	3
	Demandes de prolongation de délai	4
	Détermination de l'appartenance à une unité de négociation	5
	Demande d'accréditation	7
	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	8
	Droits du successeur	9
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	10
C	AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS	13
	Arbitrage accéléré.....	15
D	RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	17
	Conciliation	17
	Bureaux de conciliation.....	17
	Conseils d'arbitrage.....	18
	Examens	18
	Médiation.....	19
	Formation	19

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2001-2002

Président :
Yvon Tarte

Vice-président :

J. W. Potter

Présidents suppléants :
M.-M. Galipeau, G. Giguère et
E. Henry

Commissaires
à temps plein :
J. C. Cloutier, L.-P. Guindon,
D. Quigley et J.-P. Tessier

Commissaires
à temps partiel :
A. E. Bertrand, F. Chad Smith,
S. Kelleher, c.r. et C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et
avocat général :
J. E. McCormick

Directeur des Services de
réglement des conflits :

G. Baron

Secrétaire adjoint — Opérations :

G. Brisson

Secrétaire adjointe —
Services généraux :

D. Benoit

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

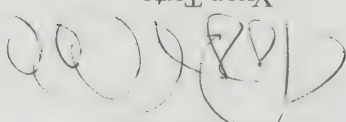
Secrétaire général :
Dan Butler

L'honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-cinquième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte



J.-P. Tessier



J.C. Cloutier



L.-P. Guindon



D. Quigley

COMMISSAIRES



M.-M. Galipeau



G. Giguère

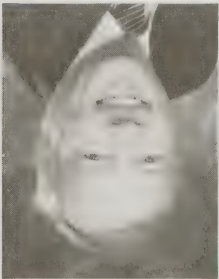


E. Henry

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



Y. Tarte



J.W. Potter

PRÉSIDENT

VICE-PRÉSIDENT

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002
N° de cat. : SR1-2002
ISBN 0-662-66593-7
On peut aussi consulter cette publication sur le site Web de la Commission :
<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

2001-2002

**TRENTE-CINQUIÈME
RAPPORT
ANNUEL**



**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

2001-2002

TRENTÉ-CINQUIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS25
A55

Government
Publications

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



**THIRTY-SIXTH
ANNUAL
REPORT**

2002-2003

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



THIRTY-SIXTH ANNUAL REPORT

2002-2003



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002

Cat. No. SR1-2003

ISBN 0-662-67450-2

This publication is also available on the Board's Web site at:

<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

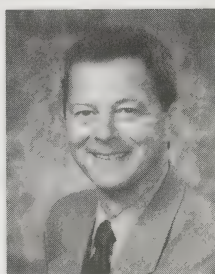


J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau



G. Giguère



E. Henry

BOARD MEMBERS



J.C. Cloutier



L.-P. Guindon



I. Mackenzie



D. Quigley



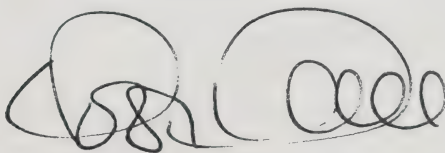
J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-sixth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2002 to 31 March 2003, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by several loops and a final flourish.

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2002 - 2003

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	J. W. Potter

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, G. Giguère, E. Henry
-----------------------------	---

<i>Full-Time Members:</i>	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
---------------------------	--

<i>Part-Time Members:</i>	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, Q.C., F. Chad Smith, Q.C., S. Kelleher, Q.C., T. Kuttner Q.C., K. E. Norman, C. Taylor, Q.C., D. T. Wilson
---------------------------	--

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	J. E. McCormick / P. Hamel
--	-------------------------------

<i>Director, Dispute Resolution Services:</i>	G. Baron
---	----------

<i>Assistant Secretary, Operations:</i>	G. Brisson / S.-M. Brazeau
---	-------------------------------

<i>Assistant Secretary, Corporate Services:</i>	D. Benoit
---	-----------

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Dan Butler
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
 B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	 3
Applications under Section 21 of the Act	3
Applications for Extension of Time	4
Complaints under Section 23 of the Act	4
Applications for Review of Board Decisions	5
Application for Certification	5
Determination of Membership in Bargaining Unit	5
Revocation of Certification	6
Successor Rights.....	6
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act.....	6
 C ADJUDICATION PROCEEDINGS	 7
Expedited Adjudication	8
References under Section 99 of the Act	9
 D DISPUTE RESOLUTION	 11
Conciliation	11
Conciliation Boards.....	11
Arbitration Boards.....	11
Examinations	12
Mediation.....	12
Training	12

	Investigations.....	13
E	BOARD DECISIONS OF INTEREST.....	15
F	ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST.....	21
G	TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS.....	25
	Process of Referral of a Dispute to Conciliation	25
	Issues within the Jurisdiction of the Conciliation Board ..	25
	Issues Not within the Jurisdiction of the Conciliation Board.....	26
	Process of Referral of a Dispute to Arbitration.....	27
H	COURT DECISIONS OF INTEREST	29
I	PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE.....	33
	Proceedings under Section 129.....	33
	Proceedings under Section 133.....	34
	APPENDIX (TABLES)	35



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,947 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints under Part II of the *Canada Labour Code*. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resorting to formal proceedings before the Board.

A-2 Yvon Tarte was re-appointed as Chairperson, J.W. Potter as Vice-Chairperson, and G. Giguère as Deputy Chairperson. J. C. Cloutier retired as Board member in April 2003, while I. Mackenzie was appointed as Board member. Part-time Board members K. E. Norman, Q.C., and C. Taylor, Q.C., were re-appointed.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication

established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the Yukon *Public Service Staff Relations Act* and the Yukon *Education Staff Relations Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private-sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, no fewer than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The process of mediation has been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational concept associated with formal adjudication.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-1 Section 21 of the Act enables the Board to exercise the powers conferred on it by the Act or incidental to the attainment of the objectives of the Act. Those powers include the making of compliance orders.

B-2 During the year under review, the Board processed nine applications for such orders, including two carried over from the previous year. One application was upheld; two applications were settled. The remaining six applications are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-3 An application filed on 13 May 2002 by the Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) alleged that the Department of Foreign Affairs and International Trade had failed to respect the provisions of section 52 of the Act by altering a term or condition of employment after notice to bargain had been served on 3 April 2001. The PAFSO asked the Board to find that, when notice to bargain was given, the practice of calculating pay on promotion in accordance with the *Public Service Terms and Conditions of Employment Policy* constituted a term or condition of employment applicable to the employees in the Foreign Services Group (FS). According to the employer's witnesses, recovery of over-payment was not negotiable because the collective agreement states: "Where there is any conflict between the provisions of this policy and those in a collective agreement, the terms of the collective agreement will apply". The adjudicator concluded that

there had been a violation of section 52 of the Act in that the employer had failed to abide by its policy of preventing further over-payments when it found a mistake in pay calculation (Board file 148-2-376).

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed 14 applications for extension of time, including three carried over from the previous year. Of the total, one was settled, one was withdrawn prior to the hearing, one was withdrawn at the hearing and one was dismissed. Held in abeyance are two applications pending a section 41 direction from the Canadian Human Rights Commission and three applications pending mediation. One application was dismissed for want of jurisdiction. The four remaining applications are scheduled to be heard during the next fiscal year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-5 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-6 During the year under review, the Board processed 94 complaints under section 23, including two heard in the previous fiscal year but for which no decision had been rendered, and 12 carried over from the previous year. Prior to the hearing, 13 complaints were settled and 43 complaints were withdrawn. Of seven cases that proceeded to a full hearing before the Board, one was dismissed, two were upheld, one was settled, one is being held in abeyance to finalize settlement, and two expect a decision during the next fiscal year. One complaint was dismissed on the

basis of the record before the Board. One complaint is being held in abeyance pending a Federal Court decision on Board files 190-34-309 to 312 and four complaints are held in abeyance pending the result of parties' discussions. Two cases are awaiting mediation in the next fiscal year. The remaining 23 complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-7 Decisions issued this year concerned discrimination against employee organizations and their members and duty of fair representation.

APPLICATIONS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-8 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with two such applications during the year under review. Both applications expect a decision during the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-9 Under section 28 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was no such application.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-10 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with four such applications during the year, of which one was carried over from the previous year. One application was settled prior to the hearing. Another case proceeded to a full hearing before the Board and is to be continued in the next fiscal year. The third application is on hold pending a Board decision on two applications for review of Board decisions (Board file 147-26-115). The remaining application is scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-11 The Board processed one application for revocation of certification, which is scheduled to be heard in the next fiscal year (Board file 150-32-52).

SUCCESSOR RIGHTS

B-12 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a specified time period. An employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. There was no such application during the year under review.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-13 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-14 During the year under review, the Board processed two referrals involving safety or security designations. In both instances, the parties reached an agreement after the establishment of a designation review panel.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. That term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 844 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 1,090 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1998 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 639 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 205 grievances in this category referred to adjudication during the year under review, 75 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to major urban centres across the country. Exceptions to this rule may be made at the request of the parties.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) and the Association of Public Service Financial Administrators. As employers, the Canada Customs and Revenue

Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 72 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The three expedited adjudication hearings held during the year resulted in the disposition of 12 cases.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

C-7 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. During the year 12 references under section 99 of the Act were filed and four were carried over from the previous year. Prior to the hearing, three of the 16 references were withdrawn and two cases were settled by the parties. Three cases were heard and the references were upheld. The remaining eight cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

C-8 In a reference filed in June 2001, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought enforcement of an obligation arising out of the collective agreement between the PSAC and the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA). The Board determined that the automation of two work sections was undoubtedly a technological change leading to the elimination of jobs to increase productivity. Under Provision 1.1.11 of Appendix E to the Program and Administration Services collective agreement, the employer was obliged to make available to the PSAC, as completely and as soon as possible, the names and work locations of employees affected by the automation. The evidence was clear that the CCRA had not done so and had therefore failed to meet its obligation (Board file 169-34-643).

C-9 On 24 January 2002, the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN sought to enforce an obligation that, in its opinion, arose out of article 10 of the Correctional Services Group collective agreement. Citing the *Privacy Act*, the employer had been reluctant to inform the bargaining agent of the pay levels of the employees represented by the bargaining agent. An opinion obtained by the employer from

the Office of the Privacy Commissioner of Canada stated that disclosing this information was permissible, provided that certain steps were taken to protect it. The Board was asked to confirm, by means of an order, that the employer was required to provide this information. The Board determined that it was in the interest of both parties to ensure that the amount deducted from each employee's pay was accurate. The employer was therefore ordered to disclose to the bargaining agent the pay levels of the employees involved. As the Office of the Privacy Commissioner had done, the Board recommended that the parties sign an agreement on the protection and the use of this personal information in accordance with the *Privacy Act*. At the hearing, the parties signed an agreement to this effect (Board file 169-2-653).

C-10 A similar situation arose in June 2002. A document disclosed pursuant to the *Privacy Act* clearly stated that the workload of the E-File section at the St. Catharines Taxation Office had all but disappeared. The employer failed to advise and consult with the PSAC regarding this work force adjustment situation, as it was required to do by the collective agreement. Following the decision in *Public Service Alliance of Canada v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2002 PSSRB 23 (669-34-632), a similar reference under section 99 of the Act, which had been decided by the Board on 20 February 2002, the parties agreed that the above circumstances constituted a work force adjustment situation, and that the employer had failed to meet its obligation under provision 1.1.9 of Appendix E to the Program and Administration Services collective agreement. The Board was later informed that notification and consultation had taken place between the parties and that the employer had agreed to meet this obligation. The parties jointly requested that the Board issue a decision without the need for an oral hearing. The reference was allowed (Board file 169-34-655).

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 In the last fiscal year, there were ten requests for intervention by a conciliator including four requests carried over from the previous year. Four requests were settled with the help of a conciliator appointed by the Board and four others were postponed to the next fiscal year. Two applications remained unresolved.

CONCILIATION BOARDS

D-2 In the last fiscal year, three requests for conciliation boards were received and three requests were carried over from the previous year. Conciliation boards issued reports in connection with four of these cases. Two conciliation boards were postponed to the next fiscal year.

ARBITRATION BOARDS

D-3 Arbitration is one of two options available to bargaining agents in the event of a stand-off in negotiations or a conflict of interest with the employer. The method chosen applies to the entire round of negotiations but the bargaining agent may select the other method before the bargaining notice is issued for the next round. In 1998-1999, Parliament passed a law preventing bargaining agents from using arbitration but since 21 June 2001, they have once again been able to use this option.

D-4 In the last fiscal year, the Board dealt with six applications for arbitration, two of which were postponed to the next fiscal year. Two cases were settled prior to arbitration and one request for arbitration was denied. The one case processed and completed

involved the Association of Public Service Financial Administrators and the Treasury Board.

EXAMINATIONS

D-5 When an employer asks to have positions excluded from a bargaining unit pursuant to section 5 of the Act and the bargaining agent opposes the request, or when the bargaining agent proposes that an exclusion be lifted but the employer objects, a reviewer first tries to get the parties to agree; if unsuccessful, he or she then proceeds with a review of the tasks and responsibilities of the positions and submits a report on the matter to the Board. The Board then makes a decision based on this report and the parties' observations. In the past fiscal year, 154 cases of exclusion of management positions and confidential positions were settled.

MEDIATION

D-6 The Board's grievance and complaints mediation program continued to be successful, with the parties settling some 80% of cases in the last fiscal year.

D-7 Dispute Resolution Services (DRS) responded to one joint application for assistance by bargaining agent and management in an effort to improve relations. DRS officials also acted as mediators in several grievance and complaint cases filed with the Board. Finally, officials in this unit provided preventive assistance in some 30 cases following requests from both the management and union sides.

TRAINING

D-8 In its efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, the Board continued to run its national training program on interest-based negotiations and mediation skills jointly for management and union representatives. More than 1,000 people have already participated in this two-and-a-half-day training course, which DRS officials will continue to provide on a regular basis.

D-9 A new videocassette to be produced over the coming fiscal year will incorporate two scripts developed last year to cover two other processes used at the Board, arbitration and expedited arbitration.

INVESTIGATIONS

D-10 As a result of requests by the Board's Chairperson, DRS officials were also called upon to serve as fact-finders for various cases in the past year.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 During the year under review, two bargaining agents each filed an unfair labour practice complaint against the employer and two senior managers. The complaints alleged a violation of sections 8 and 9 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA): *Social Science Employees Association and Canadian Union of Professional and Technical Employees v. F. Claydon et al.*, 2002 PSSRB 101 (161-2-1208 and 1211). The complainants submitted that, when retroactively calculating the revised rates of pay in the relevant collective agreements, the respondents had discriminated against represented employees by applying a less favourable method than they applied to calculations for non-represented employees. The employer had decided to apply its interpretation of the decision of the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, strictly to all employees in the bargaining units, even when this worked to the financial disadvantage of those employees. In relation to non-represented employees, however, the employer applied its interpretation of the *Lajoie* decision only when it worked to their financial advantage. This policy had been specifically set out by one of the named respondents in a memorandum issued to all of the employer's Compensation Managers and Chiefs of Staff Relations.

E-1.2 While the Board recognized that the employer could negotiate collective agreements whose terms and conditions of employment were different from those set for unrepresented employees, it stated that such terms must have been negotiated for the represented employees. The evidence established that there had been no such negotiations in this case. In fact, the employer had made a conscious decision not to raise the issue during negotiations or to deal with it unless it was raised by the bargaining agents. Moreover, the respondents provided no legitimate business reason for the distinction in the treatment between represented and

unrepresented employees, as they would be required to do under the Act. The Board found that the distinction was contrary to the PSSRA; it discriminated against employees in bargaining units represented by the complainants because these employees were participating in collective bargaining.

E-1.3 The Board stated that discrimination contrary to sections 8 and 9 of the PSSRA requires intent or anti-union animus, which in this case could be inferred from the employer's failure to provide an explanation of compelling business reasons for its actions. The Board further inferred that the employer had intended the detrimental effect of the discrimination on the represented employees, as well as any repercussions on the complainants. The evidence revealed that the discriminatory policy had been financially detrimental to the employees in the bargaining units and may also have undermined the credibility of the complainants as bargaining agents.

E-1.4 In upholding the complaint against the senior manager who had issued the discriminatory memorandum, the Board ordered him and the Secretary of the Treasury Board to cease applying the discriminatory method of calculating retroactive salary revisions for employees in the bargaining units represented by the complainants. The Board also ordered that the more financially beneficial method of determining retroactive salary entitlements be applied for these employees as well as for unrepresented employees. An application to the Federal Court of Canada by the Attorney General of Canada under the *Federal Court Act* to have this decision set aside was pending at year's end: Court file A-691-02.

E-2.1 Another bargaining agent alleged that the employer had engaged in an unfair labour practice by altering a term or condition of employment applicable to employees represented by the applicant following the giving of notice to bargain, contrary to section 52 of the PSSRA: *Professional Association of Foreign Service Officers v. Treasury Board*, 2003 PSSRB 2 (148-2-376). A clause in the relevant collective agreement incorporated the provisions of the *Public Service Terms and Conditions of Employment Policy* (the Policy) to the extent that they did not conflict with any other provision in the collective agreement.

Another provision of the collective agreement specified, however, that, on promotion, employees in the bargaining unit would receive a lesser percentage increase than was provided for under the Policy.

E-2.2 Several months after the applicant had given notice to bargain, the employer became aware that for more than a year most of the promoted employees in the bargaining unit had had the provisions of the Policy applied to them, rather than the relevant provision of the collective agreement; this had resulted in a continuing overpayment of salary. The employer did not immediately notify the applicant and the employees concerned, fearing that to do so would have an adverse effect on negotiations. Approximately eight months later, the employer advised first the bargaining agent and then the employees of the error and of the employer's intention to initiate recovery of the overpayments.

E-2.3 By virtue of section 52 of the PSSRA, once notice to bargain has been given, all existing terms or conditions of employment applicable to employees in the relevant bargaining unit are frozen; they cannot be changed by the employer without the consent of the bargaining agent until the conditions set out in section 52 have been met. The applicant alleged that the employer's practice of applying the provisions of the Policy to promoted employees, rather than the less financially advantageous provision of the collective agreement, was a term or condition of employment in force on the day the applicant gave the employer notice to bargain. Therefore, according to the applicant, the employer's decision to recover the amounts in question from the employees violated section 52 of the PSSRA. The employer, on the other hand, maintained that its application of the provisions of the Policy, rather than the specific provision of the collective agreement, was not a term or condition of employment as contemplated by section 52.

E-2.4 The Board noted the parties' agreement that the statutory freeze imposed by section 52 required the employer to carry on business as usual in relation to its employees. The Board was unable to conclude on the evidence that, at the time notice to bargain was given, there was a practice of calculating salary on promotion according to the Policy for the represented employees.

Rather, a mistake by the employer for a limited period affected most, but not all, employees promoted in the bargaining unit. The Board concluded, however, that the employer, in failing to abide by its own policy relating to the Recovery of Amounts due to the Crown had violated section 52 of the PSSRA. Under this policy, the employer had an obligation to prevent further overpayments; instead, after discovering the error, it chose to wait almost eight months before taking any action. The Board found that the only remedy it could award to the applicant under the circumstances was a declaration; the complaint was allowed to the extent indicated.

E-3.1 Part II of the *Canada Labour Code* applies to employees in the federal Public Service and proceedings under that Part can be brought before the Board. The complainant exercised his right to refuse to work under that Part in *Boivin*, 2003 PSSRB 23 (160-34-79). The matter was investigated by a safety officer, who, on 15 October 2001, found that no danger existed in the complainant's workplace. An evaluation from Health Canada, requested by the employer to determine the employee's fitness to continue to work, found that the complainant was not fit to do so. The employer placed the complainant on sick leave on 18 October 2001, and on leave without pay on 17 November 2001. On 30 April 2002, the complainant submitted his complaint under section 133 of the Code, alleging that the employer's actions in this regard were retaliatory in nature and therefore contrary to section 147 of the Code.

E-3.2 The employer maintained that the complaint was untimely, as the complainant had missed the 90-day time limit specified in section 133. The complainant submitted that, as the complaint was of a continuing nature, it was timely. The parties agreed that the Board would issue a preliminary decision on the timeliness of the complaint. The Board found that for the employer to place the complainant on leave without pay because he had exercised his right to refuse to work under Part II of the Code, might constitute a violation of the Code. This would be a continuing violation and the 90-day time limit would affect only the remedy. The Board stated, however, that it could determine whether the employer's actions were in fact contrary to section 147 of the Code only following the presentation of evidence.

E-3.3 In the alternative, the complainant submitted that the 90-day time limit should start running only from 7 February 2002, the day he received a denial of his request for benefits from the Workplace Safety and Insurance Board. The Board concluded that it had not yet heard any evidence on this new issue, and, accordingly, said that it would continue the hearing at a later date.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 Following a complaint that an employee at a maximum security institution was using the e-mail account supplied by the employer to display offensive images, the employer conducted an investigation into employees' use of its electronic network: *Briar et al.*, 2003 PSSRB 3 (166-2-31092 to 31096). The employer's authorized review of the e-mail account of the employee against whom the complaint had been lodged revealed numerous inappropriate images and suggested that other employees were involved. Accordingly, the employer authorized the expansion of the review to the e-mail accounts of these employees. The expanded investigation was linked to the first implicated employee. No random checks were conducted.

F-1.2 The review, which consisted of a snapshot of the relevant e-mail accounts as of a specific date, determined that a total of 54 employees had sent messages containing inappropriate images. The employer imposed discipline, ranging from verbal warnings to dismissal, for conduct deemed to be unacceptable with respect to the use of the employer's e-mail system. Financial penalties ranged from one day's to eight days' pay. The four grievors in this case incurred the loss of from five to seven days' pay.

F-1.3 The evidence established that the employer's policy prohibiting the use of its electronic network to transmit and receive offensive material had been communicated to the employees well in advance of the incidents in question and on more than one occasion. In addition, a notice to that effect appeared on the computer screen whenever an employee logged on to the system. The adjudicator found that the grievors had used the employer's electronic network to engage in activity that was in violation of the

employer's policy and that would tend to bring the employer into disrepute. They had used their e-mail accounts to send and receive material whose main focus was pornography, nudity and vulgarity. The adjudicator further stated that, even if the grievors had been unaware of the employer's policy, common sense should have prevailed. They knew, or ought to have known, that the use of the employer's system for sexually explicit material was inappropriate.

F-1.4 The grievors invoked section 8 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and argued that the employer's action in accessing their e-mail accounts violated their right to privacy. The adjudicator found that there was no reasonable expectation of privacy in e-mail communications, particularly in light of the employer's policy against the use of the e-mail system for unacceptable purposes and a clear log-on warning that the system was monitored in accordance with this policy. Furthermore, such activity by the grievors was not socially acceptable and was at odds with their positions as correctional officers. Concluding that the penalties imposed upon the grievors were reasonable under the circumstances, the adjudicator denied the grievances.

F-2.1 A correctional officer who worked at a medium-security institution grieved that his penological factor allowance had been reduced from the maximum amount although, he alleged, he was supervising maximum security inmates on an ongoing basis: *Beal*, 2002 PSSRB 93 (166-2-29285). According to the employer, the grievor was receiving the correct amount as he had continual contact with medium security inmates and only limited contact with maximum security inmates. The evidence established that the institution was considered to be multi-level; of the 425 inmates in the institution, 15 were classified at the maximum security level. The grievor was responsible for a workshop within the institution where he supervised inmates, some of whom from time to time, were classified at the maximum security level. The adjudicator concluded that the grievor was entitled to a penological factor allowance at the continual maximum security level for the periods he had custody of inmates housed in maximum security units, regardless of where in the institution the work was performed. Thus, the grievance was allowed in part.

F-3.1 In *Tyrrell*, 2003 PSSRB 11 (166-2-31386), the grievor's substantive position was classified at the AS-03 group and level. On 31 July 2001, she accepted an acting assignment to the FI-01 group and level. The collective agreement applicable to employees classified in the AS group had expired on 20 June 2000. The new collective agreement, signed on 19 November 2001, had salary increases retroactive to 21 June 2001. Since the grievor's salary level in her acting position was dependent on her salary level in her substantive position, she sought the retroactive recalculation of her AS salary level on the date of her assignment to the acting position.

F-3.2 Relying on the decision of the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, the employer refused to make this retroactive recalculation on the ground that this decision precluded such retroactive recalculation on an acting assignment. The adjudicator noted that the collective agreements applicable to the AS and FI groups incorporated by reference the *Terms and Conditions of Employment Policy*. This Policy required the recalculation of acting pay when there had been a retroactive salary revision to the employee's substantive position; therefore, the adjudicator allowed the grievance. She pointed out that the relevant provisions of the Policy had not been a factor in the decision of the Federal Court of Appeal in *Lajoie*. The adjudicator reached a similar conclusion in *Copeland*, 2003 PSSRB 19 (166-2-31338).

F-4.1 The concept of sexual harassment was considered by the adjudicator in *Bédirian*, 2002 PSSRB 89 (166-2-30200). The grievor was a senior lawyer with managerial responsibilities. A junior female lawyer under his supervision complained that on two occasions he had made inappropriate comments of a sexual nature to her and to another junior female lawyer, thereby causing them great distress. Following an investigation, the employer had concluded that the grievor had engaged in the two acts of sexual harassment as alleged, contrary to the employer's Harassment Policy. It had imposed a three-day suspension without pay upon the grievor and removed his managerial responsibilities.

F-4.2 The adjudicator considered the employer's Policy and the definition of sexual harassment established in the jurisprudence.

She found that the employer's Policy did not provide for a high enough burden of proof to establish allegations of sexual harassment. In light of the stigma attached to such allegations, clear, cogent and compelling evidence is required to find a person guilty of such misconduct; a determination based on the mere balance of probabilities is not sufficient.

F-4.3 In addition, the adjudicator found that sexual harassment in the workplace is generally seen as conduct that is blameworthy and can be verbal, physical or psychological. The conduct must be sexual in nature and produce an adverse effect on the work environment or on the victim's employment. The conduct can include embarrassing sexual comments, sexual insinuations, sexist remarks, suggestions of sexual intimacy and propositions for sexual favours, caresses on parts of the body that indicate sexual desire, or sex discrimination. The person who is alleging the sexual behaviour must demonstrate that he or she had made it clear to the other person through words and actions that the latter's conduct was unacceptable. The behaviour must be persistent and repetitive, except where a single act appears to be serious.

F-4.4 Following a lengthy hearing, the adjudicator concluded on the evidence that the complaint against the grievor had arisen out of a misunderstanding and that he had not engaged in any acts of sexual harassment involving the complainant and the other lawyer. The adjudicator also found that, apart from one minor incident of inappropriate comments, for which reprimand would have been sufficient penalty, the grievor had been guilty of no wrongdoing. In light of the stigma the grievor had suffered because of the employer's decision to discipline him for sexual harassment, the adjudicator determined there would be no additional penalty. Accordingly, she allowed his grievance against the three-day suspension imposed. She directed the employer to reinstate him in his managerial position and to remove from his personal file any reference to the discipline imposed. However, the adjudicator deemed it inappropriate for her to retain jurisdiction in relation to additional remedies sought by the grievor. Applications to the Federal Court of Canada under the *Federal Court Act* by both the grievor and the employer to have this decision set aside were pending at year's end: Court files T-1987-02 and T-1994-02.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Chairperson established two conciliation boards in the year under review. In one case, there was no jurisdictional objection to any of the proposals that the parties wished to refer to them. In a second file, jurisdictional objections were raised by each party.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-2.1 In *National Automobile, Aerospace and General Workers Union of Canada, Local 2182 v. Treasury Board* (190-2-328, 8 October 2002), the employer proposed that the conciliation board determine the duration of the agreement.

G-2.2 The bargaining agent objected, arguing that, as the issue of duration had already been agreed to by the parties, it would be improper to allow the employer to seek to revisit the matter before the conciliation board.

G-2.3 The employer argued that the matters of duration and rates of pay were inextricably bound. Since no agreement had been reached on the issue of rates of pay, it considered both matters to be still outstanding.

G-2.4 The Chairperson determined that the issue of duration would be included in the terms of reference, since there was no statutory provision precluding its referral and since there was clearly a difference of opinion between the parties as to whether an agreement had been reached on the issue.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-3.1 In *National Automobile, Aerospace and General Workers Union of Canada, Local 2182 v. Treasury Board* (190-2-328, 8 October 2002) the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of a proposal related to the pensionability of shift and weekend premiums. The Treasury Board objected to that proposal.

G-3.2 The bargaining agent proposed that shift and weekend premiums be recognized by the Treasury Board as pensionable earnings within the meaning of the *Public Service Superannuation Act*. In the alternative, it proposed that shift and weekend premiums be eliminated from the collective agreement and that, in its place, a fixed amount be integrated into the pay tables applicable to the employees in the bargaining unit.

G-3.3 The Treasury Board took the position that the bargaining agent's proposal could not be embodied in a collective agreement since it conflicted with both the *Public Service Superannuation Act* (PSSA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA). Section 3 of the *Public Service Superannuation Act* defines salary as the basic pay received by an employee for the performance of his or her regular duties exclusive of any amount received as allowances, special remuneration, payment for overtime, gratuity or other compensation unless that amount is deemed to be a part of basic pay pursuant to any regulation made under paragraph 42(1)(e). Since no regulation pursuant to paragraph 42(1)(e) of the PSSA had been enacted, shift and weekend premiums could not be recognized by the employer as pensionable earnings within the meaning of the Act. Also, the employer argued that paragraph 57(2)(a) of the PSSRA prohibited the inclusion in a collective agreement of any provision that would provide, directly or indirectly, for the alternation or elimination of

any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment that would require or would have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament. Since the bargaining agent's proposal would require the amendment of the PSSA, it could not be embodied in any collective agreement.

G-3.4 The bargaining agent denied that its proposal was contrary to subsection 57(2) of the PSSRA. It argued that it was not seeking an alteration to the provisions of the PSSA but only to how the employer applied the legislation. While subsection 57(2) specifically precludes provisions that require the enactment of or amendment to legislation, it does not prohibit provisions that require legislation to be applied or interpreted in a different manner. In the alternative, the bargaining agent argued that if the employer was unwilling to do so or if the courts interpreted the PSSA so as to exclude such payments from the definition of "basic pay", the bargaining agent was prepared to abolish shift and weekend premiums from the collective agreement in favour of having a fixed amount rolled into new pay tables for the employees in question.

G-3.5 The Chairperson was satisfied that the bargaining agent's primary proposal was in fact contrary to subsection 57(2) of the PSSRA. However, he did agree to include the bargaining agent's alternative proposal as it related to the issue of rates of pay, a matter which clearly fell within the jurisdiction of the conciliation board.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-4.1 Although the Chairperson established two arbitration boards in the year under review, there were no jurisdictional objections to any of the proposals that the parties wished to refer to them.

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Fletcher et al. v. Solicitor General Canada-Correctional Service* 2000 PSSRB 86 (165-2-209 to 216), individual correctional officers at Dorchester Penitentiary and Atlantic Institution in Renous found in November 1999 that they were working with only one other officer in their unit. The correctional officers filed a complaint against this “minimum staffing” and refused to work; however, the work refusal was technical only in that they all remained at their posts. The safety officers conducted their investigations under section 129 of Part II of the *Canada Labour Code* (the Code) over the next three days, by which time each unit was staffed by three officers. Thus, the safety officers reported an absence of danger at the time of the investigation. The employees referred the matter to the Board under subsection 129(5) of Part II of the Code. The Board held that the safety officer must take into account whether danger exists both at the time of the employees’ refusal to work and at the time of the investigation. It found that a dangerous situation did exist within the meaning of the Code during minimum staffing. The employer sought judicial review of this decision of the adjudicator.

H-1.2 In *Fletcher v. Canada (Treasury Board)* [2002] F.C.J. No. 1541, 2002 FCA 424, (2002) 299 N.R. 191, the Federal Court of Appeal held that the applicable standard of review was one of correctness. Part II of the Code contained no privative clause with respect to the review of Board decisions; the matter in issue was one of interpretation with respect to which the Board member had no special expertise. The Court agreed that the safety officer could in fact look at the situation as it existed at the time of the work refusal in order to determine whether a danger existed in the workplace. However, the safety officer or the Board could give directions only with respect to a danger that existed at the time of the investigation. The Court also held that the danger must be

immediate and not hypothetical or speculative; thus it rejected the bargaining agent's argument that, although minimum staffing was no longer in effect, it was still on the employer's books and therefore constituted a danger under the Code. The Court held that the work refusal mechanism is an emergency measure available to employees who face a condition that could reasonably be expected to cause injury or illness. It is not meant as a tool for obtaining a ruling from either the safety officer, the Board, or the Court, with respect to an employer policy.

H-1.3 The Court allowed the application for judicial review, set aside that part of the decision rescinding the report of the safety officer, and referred the matter back to the Board for a new determination that the report of the safety officer should be confirmed. As mentioned in last year's report, the responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000.

H-2.1 In *P.S.A.C. v. T.B.* 2001 PSSRB 81 (Board file 169-2-638), the bargaining agent claimed that, when wage rates are adjusted retroactively to counter the effects of past discriminatory practices, all benefits tied directly to an employee's wage rate must also be adjusted retroactively in accordance with the terms of relevant collective agreements. The bargaining agent had referred pay equity complaints to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) on behalf of members in several female-dominated occupational groups. The Commission investigated the complaints and eventually referred them to the Tribunal, which issued what is known as the Phase II decision, ordering wage adjustments for employees in the affected groups going back to 1985.

H-2.2 Before the Tribunal, the bargaining agent had proposed that other benefits based on wages should also be recalculated. Examples of such benefits include education allowance, severance pay, foreign service directives and vacation leave. The Tribunal had stated that the pay-for-all-purposes principle would be determined during Phase III of the proceedings. However, before Phase III hearings could take place, the bargaining agent and the Treasury Board reached an agreement which, in November 1999, the Tribunal incorporated into its Consent Order which was filed in

Federal Court pursuant to section 57 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The bargaining agent subsequently filed the subject reference under section 99, contending that all benefits, perquisites and allowances in the collective agreements applicable to the groups in question and based on rates of pay ruled discriminatory must be adjusted to the extent of employees having been entitled to them during the retroactive period. The Board held that it would not be proper for it to attempt to correct the ambiguity it found in the Consent Order. Moreover, the language used in the Phase II decision did not make clear whether the Tribunal agreed that it must order the adjustment of all indirect benefits on an events basis, or that it would have so ordered had Phase III of the proceedings taken place. The Board found that the bargaining agent had not established the existence of an obligation for the purposes of section 99 of the PSSRA. The bargaining agent applied to the Federal Court of Appeal to have the decision overturned.

H-2.3 The Court found that the terms of the agreement between the parties and the resulting Consent Order did not clearly give rise to the entitlement claimed by the bargaining agent. The agreement between the parties addressed certain salary-related benefits such as overtime, acting and promotion benefits but not those claimed in the present case. The Court held that the effect of the Consent Order was limited by the explicit terms of the agreement between the parties; what was not expressly articulated in the Consent Order was simply not contemplated by the Consent Order. The application for judicial review was dismissed: *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* [2002] F.C.J. No. 1584, 2002 FCA 447.

H-3.1 In another pay equity-related matter, *Auclair et al.* 2001 PSSRB 30 (466-LP-285 to 323)*, the adjudicator was called upon to decide whether payment negotiated by the bargaining agent for its CR employees, referred to as Special Pay Adjustment (SPA), constituted a “future adjustment based on Equal Pay” as outlined in paragraph 4 of the Memorandum of Understanding

* Note: a reference to this case is also included in the Board’s Seventeenth Annual Report under the Parliamentary and Staff Relations Act (PESRA).

(MOU) between the bargaining agent and the Library of Parliament.

H-3.2 On 20 September 1990, the Library of Parliament and the bargaining agent had signed an MOU which formed part of the collective agreement. It stated, at paragraph 4, that the employer undertook to ensure that any future adjustments based on Equal Pay to be made by the Treasury Board for the CR and ST-OCE sub-group in the Public Service would likewise be paid to Library of Parliament employees. In December 1998, the bargaining agent and Treasury Board signed a Memorandum of Agreement providing for SPAs which were to be added to employees' base rates of pay and which were subsequently used in the calculation of the pay equity wage gap. The Library of Parliament refused to make SPA payments to its employees; 39 employees grieved and pursued their grievance to adjudication.

H-3.3 The adjudicator ruled that the bargaining agent had not discharged its onus of proving its claim; he found that no evidence had been led to support the claim that the SPA payments were based on equal pay. The bargaining agent filed an application for judicial review of the adjudicator's decision on behalf of the applicants: Federal Court, Trial Division file T-683-01. Kelen J. found that the adjudicator's decision was patently unreasonable; there had been both documentary and valid probative *viva voce* evidence before the adjudicator to establish a *prima facie* case that, on the balance of probabilities, the SPA agreement was based on an "equal pay adjustment" as contemplated in the MOU. This evidence had not been contradicted by the employer.

H-3.4 The application for judicial review was allowed and the matter was referred back to the adjudicator with a direction that the grievances be allowed: *Auclair v. Library of Parliament* [2002] F.C.J. No. 1054, 2002 FCT 777, (2002) 43 Admin. L.R. (3d) 312, (2002) 222 F.T.R. 124.

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with one case which had been heard in the previous fiscal year but for which no decision had been rendered.

I-3 On 25 February 2000, two correctional officers located at the Kent Institution, a federal maximum prison, invoked their right of refusal to work under subsection 128(1) of the Code. On 7 March 2000, a safety officer issued the report which was forwarded to the Board on 6 April 2000. The guards gave two reasons for refusing to escort an inmate. One was that they felt an immediate risk was posed by the inmate, as a result of his history; he had escaped on two occasions and had been on "suicide watch" for periods while incarcerated in the Kamloops Correctional Centre. The second reason was that the inmate was a large man with great physical strength. The adjudicator found no fault with the warden's decision not to authorize the issuance of firearms, which could have resulted in greater danger. It seemed that the

warden and the bargaining agent had concentrated on the use of a firearm as the only solution for dealing with the challenge posed by escorting this prisoner. The evidence revealed that the handcuffs and the leg irons provided might have been inadequate. The adjudicator advised that the parties use the Joint Occupational Safety and Health Committee and possibly other brainstorming groups of interested and knowledgeable personnel to canvas the issue of the safest way of escorting such inmates. The decision of the safety officer was confirmed in *Hovey v. Treasury Board (Solicitor General of Canada – Correctional Services)* (Board file 165-02-217).

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-4 Under section 133 in Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under Part II of the Code.

I-5 During the year under review, the Board processed 16 such complaints. One, carried over from the previous year, proceeded to a full hearing and a decision is expected during the next fiscal year. One complaint was withdrawn prior to the hearing. Six cases are being held in abeyance while mediation discussions continue, and one case is scheduled for mediation in the next fiscal year. The remaining seven complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

TABLES

-
- | | |
|---|--|
| 1 | Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada |
| 2 | Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units |
| 3 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer |
| 4 | Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers |
| 5 | Bargaining Units |
| 6 | Adjudication References, 1 April 1998 — 31 March 2003 |
-

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB

NDHQ

Canadian Forces Base

National Defence Headquarters

**Bargaining Units and Bargaining Agents in the
Public Service of Canada
1 April 2002 – 31 March 2003**

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrator
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services

Library Science

Professional Institute of the Public

Service of Canada

Research Officers and Research Council
Officers

Translation

Administrative Services

Administrative Support Category

Computer Systems Administration

Operational Category

- Supervisory

- Non-Supervisory

Purchasing and Supply

Technical Category

Research Council Employees'

Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

All employees of the Employer

Public Service Alliance of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Bands 1 through 6 of the Legislative
Audit Category, Audit Services Group
who perform clerical, administrative,
technical and professional duties in
support of legislative auditing, except
for those employees who are
classified in information technology
positions

Public Service Alliance of Canada

Legislative Audit Category, Audit
Professional Group(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)Administrative and Foreign Service
Category

- Administrative Services

- Computer Systems Administration

- Financial Services

- Information Services

- Programme Administration

and

all employees referred to as

Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
Operational Category - CFB Esquimalt	
All employees of Canex employed at the CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
---	-----------------------------------

All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside Statistics Canada Offices.

(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)

Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, and Economics, Sociology and Statistics	Professional Institute of the Public Service of Canada
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada

(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)

Audit, Financial and Scientific	Professional Institute of the Public Service of Canada
Program Delivery and Administrative Services	Public Service Alliance of Canada

**Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
1 April 2002 – 31 March 2003**

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	141,453	32
Professional Institute of the Public Service of Canada	41,074	18
Social Science Employees Association	8,116	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5,612	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,729	1
Research Council Employees' Association	2,235	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,110	1
Professional Association of Foreign Service Officers	1,077	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,014	1
Canadian Merchant Service Guild	950	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	643	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	615	1
Canadian Federal Pilots Association	459	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	327	1
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2
Canadian Military Colleges Faculty Association	151	1
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	121	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	62	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	36	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	10	1
TOTAL	209,240	89

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Treasury Board as Employer
1 April 2002 – 31 March 2003**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	27,831	3,500	31,331	11.17
PSAC	4	88,377	4,508	92,885	4.85
PAFSO	1	1,077	46	1,123	4.10
CATCA	1	10	3	13	23.08
IBEW, Local 2228	1	1,110	32	1,142	2.8
CMSG	1	950	49	999	4.9
CGAU	1	36	0	36	0.00
FGDCA	1	62	0	62	0.00
FGDTLC (E)	1	643	0	643	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	615	0	615	0.00
SSEA	1	8,116	442	8,558	5.16
CUPTE	1	1,014	38	1,052	3.61
CAW, Local 2182	1	327	20	347	5.76
CFPA	1	459	56	515	10.87
APSFA	1	2,729	256	2,985	8.58
CMCFA	1	151	2	153	1.31
UCCO-SACC-CSN	1	5,612	515	6,127	8.41
TOTAL	25	139,119	9,467	148,586	6.37

**Managerial or Confidential Exclusions,
by Bargaining Agent
Separate Employers
1 April 2002 – 31 March 2003**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	124	19	143	13.29
SGCT	1	127	8	135	5.93
CUPE, Local 2656	2	121	20	141	14.18
TOTAL	5	372	47	419	11.22
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,603	13	1,616	0.80
RCEA	7	2,235	50	2,285	2.19
TOTAL	11	3,838	63	3,901	1.61
¹OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	160	5	165	3.03
TOTAL	2	160	5	165	3.03
²STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,					
CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518					
- CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401					
- CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local No. 1518					
- CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25

¹ Information was not provided by the OAGC. The figures shown reflect 2000/01 information.

² Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.39
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17 th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL	29	2,144	14	2,158	0.65
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	26	0	26	0.00
TOTAL	1	26	0	26	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	339	22	361	6.09
PSAC	1	27	3	30	10
TOTAL	2	366	25	391	6.39
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,280	0	2,280	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	2,280	0	2,280	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	102	29	131	22.14
PIPSC	1	147	9	156	5.77
TOTAL	2	249	38	287	13.24
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	379	86	465	18.49
TOTAL	1	379	86	465	18.49
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,510	73	1,583	4.61
PSAC	1	3,686	79	3,765	2.10
TOTAL	4	5,196	152	5,438	2.84
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	39,165	1,264	40,429	3.13
PIPSC	1	9,520	240	9,760	2.46
TOTAL	2	48,685	1,504	50,189	3.00
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,072	141	5,213	2.70
TOTAL	1	5,072	141	5,213	2.70
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,150	65	1,215	5.35
TOTAL	1	1,150	65	1,215	5.35
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	205	0	205	0.00
TOTAL	1	205	0	205	0.00
TOTAL	66	70,456	2,148	72,604	2.96

5

Bargaining Units 1 April 2002 – 31 March 2003

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	459		CFPA
Applied Science and Engineering	7,611		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,177		PIPSC
Computer Systems	10,559		PIPSC
Correctional Services	5,612		UCCO-SACC- CSN
Economics and Social Science Services	8,116		SSEA
Education and Library Science	1,085		PSAC
Electronics	1,110		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,729		APSFA
Foreign Service	1,077		PAFSO
Health Services	1,691		PIPSC
Law	94		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	36		CGAU
Operational Services	10,634		PSAC
Program and Administrative Services	66,759		PSAC
Radio Operations	327		CAW, Local 2182
Research	2,699		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	62		FGDCA FGDTLC
Ship Repair-East	643		(East) FGDTLC
Ship Repair-West	615		(Esq. B.C.)
Ships' Officers	950		CMSG
Technical Services	9,899		PSAC
Translation	1,014		CUPTE
University Teaching	151		CMCFA
		<hr/> 139,119	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Capital Commission as employer</i>			
All employees of the Employer	379	<hr/>	PSAC
		379	
<i>National Energy Board as employer</i>			
Professional bargaining unit	147		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	102	<hr/>	PSAC
		249	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	117		PIPSC
Administrative Support Category	113		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	7		PIPSC
Technical Category	127	<hr/>	SGCT
		372	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	166		RCEA
Administrative Support	522		RCEA
Computer Systems Administration	278		RCEA
Information Services	108		PIPSC
Library Science	71		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	6		RCEA
- Non-Supervisory	104		RCEA
Purchasing and Supply Group	26		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,420		PIPSC
Technical Category	1,133		RCEA
Translation	4	<hr/>	PIPSC
		3,838	
<i>Communications Security Establishment as Employer</i>			
All employees of the Employer	1,150	<hr/>	PSAC
		1,150	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
¹Office of the Auditor General of Canada as employer			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		<hr/> 334	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	110		PSAC
Administrative Support Category	50		PSAC
		<hr/> 160	
²Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category			
- CFB Petawawa	164		
Operational Category			
- CFB Valcartier	185		
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Borden	210		No. 175
Operational Category			UFCWU,
- CFB Comox	74		Local 1518
Operational Category			UFCW,
- CFB Edmonton	135		Local 401
Operational Category			UFCWU,
- CFB Esquimalt	95		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Gagetown	42		No. 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Greenwood	95		Local No. 864
Operational Category			UFCWU,
- CFB Halifax	201		Local No. 864

¹ Information was not provided by the OAGC. The figures reflect 2000/2001 information.

² Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			
- CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category			UFCWU,
- CFB Moose Jaw	27		Local 1400
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB North Bay	38		No. 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Ottawa	85		No. 175
Operational Category			MFCW, Local
- CFB Shilo	102		832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local
- CFB Trenton	71		No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU,
- NDHQ Ottawa	29		Local 261
		2,134	
<i>Canadian Institutes of Health Research as employer</i>			
Administrative Support Category	29		PSAC
		29	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	213		PSAC
		213	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	339		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	27		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
		366	
<i>Statistics Survey Operations as employer</i>			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	1,133		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1,427		PSAC
		2,560	
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
Veterinary Medicine	507		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	885		PIPSC
Informatics	118		PIPSC
All employees other than those named above	3,686		PSAC
		5,196	
<i>Parks Canada Agency as employer</i>			
All employees of the Employer	5,072		PSAC
		5,072	
<i>Canada Customs and Revenue Agency as employer</i>			
Audit, Financial and Scientific	9,520		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	39,165		PSAC
		48,685	
Total		209,856	

**Adjudication References,
1 April 1998 — 31 March 2003**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2003				
	20,943	11,129	661	32,733

Griefs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1998 - 31 mars 2003

Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)(b) et c)	Questions d'interprétation al. 92(1)(a)	Total
2002-2003	205	639	856
2001-2002	166	579	759
2000-2001	188	664	863
1999-2000	198	489	698
1998-1999	155	336	499
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 2003			
661	11 129	20 943	32 733

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Agence Parcs Canada</i>			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	5 072		AFPC
		5 072	
<i>Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada</i>			
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	39 165		AFPC
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	9 520		IPFPC
		48 685	
Totaux		209 856	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<hr/>			
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières		213	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	339		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	27		AFPC
<hr/>			
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques		366	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	1 133		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	1 427		AFPC
<hr/>			
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments		2 560	
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	885		IPFPC
Informatique	118		IPFPC
Médecine vétérinaire	507		IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 686		AFPC
<hr/>			
		5 196	

Unité de négociation		Nombre estimatif de fonctionnaires		Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38	201	STUAC (section locale n° 864)
			188	188	AFPC
			86	86	AFPC
			27	27	STUAC (section locale 1400)
			27	27	STUAC
			86	86	AFPC
			27	27	STUAC
			86	86	AFPC
			27	27	STUAC
			86	86	AFPC
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71	71	AFPC
			17	17	AFPC
			71	71	STUAC (section locale N° 175)
			106	106	UTAC (section locale 832)
			29	29	SESSH (section locale 261)
			29	29	SESSH
			29	29	SESSH
			29	29	SESSH
			29	29	SESSH
			29	29	SESSH
Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada			29	AFPC	
Catégorie du soutien administratif			29	AFPC	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			213	AFPC	
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif			213	AFPC	

Nombre	estimatif de fonctionnaires	Totaux	Unité de négociation
Agent			Agent négociateur

Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada¹

Groupe Professionnels de la vérification	193	AFPC
Groupe Soutien à la vérification	141	AFPC

334

Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines

Catégorie de l'administration et du service extérieur	110	AFPC
Catégorie du soutien administratif	50	AFPC

160

Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes²

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation	43	AFPC
- BFC Bagoorville		
Catégorie de l'exploitation	210	STUAC
- BFC Borden		
Catégorie de l'exploitation	74	STUAC
- BFC Comox		
Catégorie de l'exploitation	135	TVAC (section locale 401)
- BFC Edmonton		
Catégorie de l'exploitation	95	STUAC
- BFC Esquimalt		
Catégorie du soutien administratif	15	AFPC
- BFC Gagetown		
Catégorie de l'exploitation	42	STUAC
- BFC Gagetown		
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation	57	AFPC
- BFC Goose Bay		
Catégorie de l'exploitation	95	STUAC
- BFC Greenwood		

AFPC
STUAC
(section locale
n° 864)

¹ Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

² Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

Unité de négociation	estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Nombre			
Vérification, commerce et achat	5 177	139 119	IPFPC
Employeur : Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	379	379	AFPC
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	147		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	102		AFPC
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	117		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	8		SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	113		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	7		IPFPC
Catégorie technique	127		SGCT
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	26		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 420		IPFPC
Bibliothéconomie	71		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	6		AECR
- surveillants	104		AECR
- non-surveillants	522		AECR
Catégorie du soutien administratif	1 133		AECR
Catégorie technique	278		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	166		AECR
Services administratifs	108		IPFPC
Services d'information	4		IPFPC
Traduction	3 838		
Employeur : Centre de sécurité des télécommunications			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 150		AFPC

Unités de négociation

1^{er} avril 2002 – 31 mars 2003

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseurs de la production et de la réparation des navires (Est)	62		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	10		ACCTA
Droit	94		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	8 116		AESS
Électronique	1 110		FIOE (section locale 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	1 085		AFPC
Enseignement universitaire	151		APCMC
Gestion financière	2 729		AGFFP
Navigation aérienne	459		APFC
Officiers et officières de navires	950		GMMC
Radiotélégraphie	327		TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 699		IPFPC
Réparation des navires (Est)	643		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	615		CMTCM (Esq. (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	7 611		IPFPC
Services correctionnels	5 612		UCCO-SACC- CSN
Services de l'exploitation	10 634		AFPC
Service extérieur	1 077		APASE
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	36		CUAG
Services des programmes et de l'administration	66 759		AFPC
Services de santé	1 691		IPFPC
Services techniques	9 899		AFPC
Systèmes informatiques	10 559		IPFPC
Traduction	1 014		SCEPT

Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
--------------------------------	------------------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES

AFPC	2	2 280	0	2 280	0,00
TOTAL	2	2 280	0	2 280	0,00

OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

AFPC	1	102	29	131	22,14
IPFPC	1	147	9	156	5,77
TOTAL	2	249	38	287	13,24

COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE

AFPC	1	379	86	465	18,49
TOTAL	1	379	86	465	18,49

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

IPFPC	3	1 510	73	1 583	4,61
AFPC	1	3 686	79	3 765	2,10
TOTAL	4	5 196	152	5 438	2,84

AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

AFPC	1	39 165	1 264	40 429	3,13
IPFPC	1	9 520	240	9 760	2,46
TOTAL	2	48 685	1 504	50 189	3,00

AGENCE PARCS CANADA

PSAC	1	5 072	141	5 213	2,70
TOTAL	1	5 072	141	5 213	2,70

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

AFPC	1	1 150	65	1 215	5,35
TOTAL	1	1 150	65	1 215	5,35

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

AFPC	1	205	0	205	0,00
TOTAL	1	205	0	205	0,00

TOTAL	66	70 456	2 148	72 604	2,96
-------	----	--------	-------	--------	------

**Nombre de postes de direction
ou de confiance exclus, par agent négociateur
(employeurs distincts)
1^{er} avril 2002 – 31 mars 2003**

	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFC	2	124	19	143	13,29
SGCT	1	127	8	135	5,93
SCFP (section locale 2656)	2	121	20	141	14,18
TOTAL	5	372	47	419	11,22
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFC	4	1 603	13	1 616	0,80
AECR	7	2 235	50	2 285	2,19
TOTAL	11	3 838	63	3 901	1,61
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL¹					
AFPC	2	334	8	342	2,34
TOTAL	2	334	8	342	2,34
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	160	5	165	3,03
TOTAL	2	160	5	165	3,03
PUBLICS, FORCES CANADIENNES²					
AFPC - BFC Bagooville	2	34	0	34	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
- BFC Borden	1	210	1	211	0,47
STUAC (section locale 1518)					
- BFC Comox	1	74	0	74	0,00
TUAC (section locale 401)					
- BFC Edmonton	1	135	0	135	0,00
STUAC (section locale 1518)					
- BFC Esquimalt	1	95	1	96	1,04

¹ Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice

² Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

**Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction
ou de confiance exclus, par agent négociateur
(Employeur: Conseil du Trésor)
1^{er} avril 2002 – 31 mars 2003**

Agent négociateur	Nombre	d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6		27 831	3 500	31 331	11,17
AFPC	4		88 377	4 508	92 885	4,85
APASE	1		1 077	46	1 123	4,10
ACCTA	1		10	3	13	23,08
FIOE (section locale 2228)	1		1 110	32	1 142	2,8
GMMC	1		950	49	999	4,9
CUAG	1		36	0	36	0,00
ACECM	1		62	0	62	0,00
CEMTCM	1		643	0	643	0,00
CMTCM (Esq.)	1		615	0	615	0,00
AESS	1		8 116	442	8 558	5,16
SCEPT	1		1 014	38	1 052	3,61
TCA-Canada, section locale 2182	1		327	20	347	5,76
APFC	1		459	56	515	10,87
AGFFP	1		2 729	256	2 985	8,58
APCMC	1		151	2	153	1,31
UCCO-SACC-CSN	1		5 612	515	6 127	8,41
TOTAL	25		139 119	9 467	148 586	6,37

Agents négociateurs accrédités		Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	347	3	
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	327	1	
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2	
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	151	1	
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1	
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1	
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	121	2	
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)	106	1	
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	102	1	
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	62	1	
Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	36	1	
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	29	1	
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	27	1	
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	10	1	
TOTAL	209 240	89	

**Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre
d'unités qu'ils représentent
1^{er} avril 2002 – 31 mars 2003**

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
-----------------------------------	---	--------------------------------------

Alliance de la Fonction publique du Canada	141 453	32
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	41 074	18
Association des employé(e)s en sciences sociales	8 116	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5 612	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 729	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 235	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	1 110	1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 077	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 014	1
Guides de la marine marchande du Canada	950	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantières maritimes du gouvernement fédéral	643	1
Conseil des métiers et du travail des chantières maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	615	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	459	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	404	4

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus

Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)

Tous les fonctionnaires de l'employeur

Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)

Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs

Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Communications
- Mécanographie
- Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur
ne faisant pas partie d'une autre
unité de négociation

Tous les fonctionnaires de l'employeur
exerçant principalement des fonctions
de secrétariat, de commis et autres
fonctions de soutien administratif
supposant l'application systématique
de règles et règlements

(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur
menant des enquêtes principalement
dans les bureaux régionaux de
Statistique Canada

Tous les fonctionnaires de l'employeur
menant des enquêtes principalement
à l'extérieur des bureaux de
Statistique Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)

Achat et approvisionnement,
Institut professionnel de la
fonction publique du Canada
agriculture, chimie, commerce,
économie, sociologie et statistique,
génie et arpentage, recherche scientifique,
sciences biologiques
Informatique
Médecine vétérinaire

et de l'exploitation - BFC Valcartier	Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	Syndicat des travailleurs du commerce (section locale n° 864)	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	Catégorie de l'exploitation - BFC Borden - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Catégorie de l'exploitation - BFC Comox - BFC Esquimalt	Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	Alliance de la Fonction publique du Canada
--	--	--	---	--	---	---	--	---	---	--	---	---

Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification législative

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

- Administration des programmes
- et
- Tous les employés désignés comme agents des programmes de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services financiers
- Services d'information
- Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation
Alliance de la Fonction publique du Canada

- BFC Bagotville
- Catégorie du soutien administratif
- BFC Gagetown
- Catégories du soutien administratif et de l'exploitation
- BFC Goose Bay
- Catégorie de l'exploitation
- BFC Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC Montréal
- Catégories du soutien administratif
- BFC Ottawa
- Catégories du soutien administratif et de l'exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégories du soutien administratif et de l'exploitation
- BFC Petawawa
- BFC Trenton
- Catégories du soutien administratif

(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie administrative et du
Service extérieur
Catégorie scientifique et professionnelle
Catégorie de l'exploitation
Catégorie du soutien administratif
Catégorie technique
Syndicat général du cinéma et de
la télévision

(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du
Institut professionnel de la fonction
publique du Canada
Conseil de recherches
Bibliothèque
Services d'information
Traduction
Achat et approvisionnement
Catégorie technique
Catégorie de l'exploitation
- surveillants
- non-surveillants
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Services administratifs
Catégorie du soutien administratif

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Tous les fonctionnaires de l'employeur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Tranches 1 à 6 inclusivement de la
catégorie Vérification législative,
groupe Soutien à la vérification qui
exécutent des tâches de commis aux
écritures ou qui exercent des
fonctions de soutien à la vérification
législative d'ordre administratif,
technique et professionnel, à
l'exception des fonctionnaires qui
occupent des postes de technologie de
l'information

Association aérienne canadienne du contrôle du trafic aérien	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	Guilde de la marine marchande du Canada	Council des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Officiers et officières de navire	Electronique
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	Council de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	Council des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C.-B.))	Association des employé(e)s en sciences sociales	Enseignement universitaire	Economique et services de sciences sociales	
			Association des professeurs des collèges militaires du Canada	(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE)	Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
				(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ENERGIE)	Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
					Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Unités de négociation et agents négociateurs
de la fonction publique du Canada
1^{er} avril 2002 – 31 mars 2003

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Droit
Recherche
Sciences appliquées et génie
Services de santé
Systèmes d'ordinateurs
Vérification, commerce et achat

Enseignement et bibliothèque

Services de l'exploitation
Services des programmes et de
l'administration
Services techniques

Navigation aérienne

Association des pilotes fédéraux
du Canada

Services correctionnels

UNION OF CANADIAN
CORRECTIONAL OFFICERS-
SYNDICAT DES AGENTS
CORRECTIONNELS DU
CANADA-CSN

Radio-télégraphie

Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des
autres travailleurs et travailleuses du
Canada, section locale 2182 — TCA

Traduction

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

Service extérieur

Association professionnelle des agents
du Service extérieur

Gestion financière

Association des gestionnaires
financiers de la Fonction
publique

Contrôle de la circulation

OES
ONE
ONF
PFNP
SCRS
DIVERS
BFC
QGDN

Opérations des enquêtes statistiques
Office national de l'énergie
Office national du film
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
Service canadien du renseignement de sécurité
Base des Forces canadiennes
Quartier général de la Défense nationale

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS	ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
	ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
	AECR	Association des employés du Conseil de recherches Association des employé(e)s en sciences sociales
	AEPFC	Alliance de la Fonction publique du Canada
	AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la fonction publique
	AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
	APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
	APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
	APFC	Association des pilotes fédéraux du Canada
	CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
	CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
	CUAG	Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
	FIFE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
	GMMC	Guide de la marine marchande du Canada
	IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
	SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
	SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
	SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
	SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
	TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
	TVAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
	UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
	UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
EMPLOYEURS	ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
	ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
	APC	Agence Parcs Canada
	BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
	BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
	CCN	Commission de la capitale nationale
	CNR	Conseil national de recherches du Canada
	CRM	Conseil de recherches médicales
	CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
	CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
	CT	Conseil du Trésor
	IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique
2	Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
3	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur — Employeur : Conseil du Trésor
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur : Employeurs distincts
5	Unités de négociation
6	Griets renvoyés à l'arbitrage du 1 ^{er} avril 1998 — 31 mars 2003

I-5 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a traité 16 plaintes à cet effet. L'une d'entre elles, qui avait été déposée au cours de l'exercice précédent, a fait l'objet d'une audience complète, et une décision devrait être rendue au cours du prochain exercice financier. Une autre plainte a été retirée avant l'audience. Six dossiers sont tenus en suspens puisque les séances de médiation se poursuivent, et une autre affaire devrait faire l'objet d'une médiation au cours du prochain exercice financier. Les sept autres plaintes doivent être entendues dans le cadre d'une audience au cours du prochain exercice.

1-4 Sous le régime de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie de cas où l'on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un employé au motif que ce dernier s'est prévalu des droits prévus dans la partie II du Code.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

incarcération au centre correctionnel de Kamloops. D'autre part, le détenu en question, un homme à la stature imposante, était doté d'une très grande force physique. L'arbitre n'a vu aucune faute dans la décision du directeur de ne pas autoriser la délivrance d'armes à feu, puisqu'il aurait pu en résulter un plus grand danger. Il semble que le directeur et l'agent négociateur se soient attardés surtout à l'utilisation d'une arme à feu comme unique solution envisagée pour éliminer les difficultés que posait l'accompagnement de ce détenu. La preuve a révélé que les menottes et les entraves fournies ne convenaient peut-être pas dans ce cas. L'arbitre a conseillé aux parties de recourir au Comité conjoint de la sécurité et de la santé au travail et peut-être aussi à d'autres groupes de remue-ménages formés d'un personnel intéressé et possédant des connaissances, pour étudier la question de la manière la plus sûre d'accompagner ces détenus. La décision de l'agent de sécurité a été confirmée dans l'affaire Hovey c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel) (dossier de la Commission 165-02-217).

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Des procédures sont instituées sous le régime de l'article 129 du Code dans les cas où un employé a refusé de travailler en raison d'un danger allégué dans le lieu de travail et où l'agent de sécurité détermine par la suite qu'il n'existe aucun danger. L'employé peut demander que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui doit sans délai examiner les circonstances de la décision et les motifs qui la sous-tendent, puis la confirmer ou formuler les directives appropriées auprès de l'employeur.

I-2 La tâche de prendre des décisions dans les affaires régies par l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, cependant, la Commission a été appelée à se pencher sur une affaire qui avait été entendue au cours de l'exercice précédent, mais dans laquelle aucune décision n'avait été prise.

I-3 Le 25 février 2000, deux agents de correction travaillant à l'établissement Kent, un pénitencier à sécurité maximale, avaient invoqué leur droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du Code. Le 7 mars 2000, un agent de sécurité a déposé un rapport, qui a été transmis à la Commission le 6 avril 2000. Les gardiens avaient donné deux raisons pour lesquelles ils avaient refusé d'accompagner un détenu. D'une part, ils estimaient que le détenu lui-même posait un risque immédiat compte tenu de ses antécédents, puisqu'il s'était échappé à deux reprises et avait été soumis à une surveillance étroite pour risque de suicide pendant un certain temps au cours de son

le compte des requérants : Cour fédérale, dossier de la Section de première instance T-683-01. Le juge Kelien a statué que la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable; la preuve documentaire produite et les témoignages probants et valides que l'arbitre avait entendus établissaient à première vue que, selon la prépondérance des probabilités, l'entente sur les RSS reposait sur un « rajustement fondé sur la parité salariale » au sens où l'envisageait le protocole d'entente. Cette preuve n'avait pas été contredite par l'employeur.

H-3.4 La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, et l'affaire a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il accueille les griefs : *Aclair c. Bibliothèque du Parlement* [2002] A.C.F. n° 1054, 2002 FCT 777, (2002) 43 Admin. L.R. (3d) 312, (2002) 222 F.T.R. 124.

limité par les modalités explicites de l'entente conclue entre les parties; ce qui n'était pas expressément prévu dans l'ordonnance sur consentement n'était simplement pas envisagé par l'ordonnance de contrôle judiciaire. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* [2002] A.C.F. n° 1584, 2002 CAF 447.

H-3.1 Dans une autre affaire portant sur la partie salariale, *Aucclair et autres* 2001 CRTFP 30 (466-LP-285 à 323)*, l'arbitre a été appelé à décider si un paiement négocié par l'agent négociateur pour ses employés du groupe CR, appelé le rajustement salarial spécial (RSS), constituait un « rajustement fondé sur la partie salariale » au sens du paragraphe 4 du protocole d'entente conclu entre l'agent négociateur et la Bibliothèque du Parlement.

H-3.2 Le 20 septembre 1990, la Bibliothèque du Parlement et l'agent négociateur avaient signé un protocole d'entente qui faisait partie de la convention collective. Ce protocole prévoyait, au paragraphe 4, que l'employeur s'engageait à faire en sorte que les rajustements fondés sur la partie salariale que le Conseil du Trésor verserait à ses employés du groupe CR et du sous-groupe ST-OCE soient versés également aux employés de la Bibliothèque du Parlement. En décembre 1998, l'agent négociateur et le Conseil du Trésor ont signé un protocole d'entente prévoyant les RSS, qui devaient être ajoutés aux taux de rémunération de base des employés et qui ont été subséquemment utilisés dans le calcul de l'écart salarial découlant des disparités salariales. La Bibliothèque du Parlement a refusé de verser les RSS à ses employés; 39 d'entre eux ont présenté des griefs, qu'ils ont renvoyés à l'arbitrage.

H-3.3 L'arbitre a statué que l'agent négociateur ne s'était pas acquitté de la charge qu'il avait de prouver le bien-fondé de ses prétentions. Il a conclu qu'aucune preuve n'avait été produite pour appuyer la prétention que les paiements faits au titre des RSS étaient basés sur l'équité salariale. L'agent négociateur a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre pour

* Nota : Le Dix-septième Rapport annuel de la Commission publié conformément à la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP) renvoie également à cette affaire.

H-2.3 La Cour a statué que les modalités de l'entente conclue entre les parties et l'ordonnance sur consentement qui avait été rendue par la suite ne donnaient pas clairement naissance au droit auquel l'agent négociateur prétendait. La convention conclue entre les parties réglait le cas de certains avantages liés à la rémunération comme les heures supplémentaires, les avantages en matière d'affectation intérimaire et de promotion, mais elle ne prévoyait rien pour les avantages qui étaient réclamés dans cette affaire. La Cour a statué que l'effet de l'ordonnance sur consentement était

visant à faire infirmer cette décision.

négociateur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande obligation aux fins de l'article 99 de la LRTFP. L'agent conclu que l'agent négociateur n'avait pas établi l'existence d'une la phase III de la procédure avait eu lieu. La Commission a tous les avantages indirects, au cas par cas, ou qu'il l'aurait fait si Tribunal convenait qu'il était tenu d'ordonner le rajustement de relative à la phase II ne permettait pas de dire clairement si le consentement. En outre, la formulation employée dans la décision corriger l'ambiguïté qu'elle avait relevée dans l'ordonnance sur Commission a conclu qu'il ne lui appartenait pas de tenter de y avaient droit au cours de la période de rétroactivité. La aujourd'hui, devaient être rajustés dans la mesure où les employés fondés sur des taux de rémunération jugés discriminatoires conventions collectives applicables aux groupes en question et avantages accessoires et les indemnités prévus dans les vertu de l'article 99, soutenant que tous les avantages, dont les L'agent négociateur a par la suite déposé le renvoi en question en de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). déposée au greffe de la Cour fédérale conformément à l'article 57 sur consentement en novembre 1999, laquelle ordonnance a été conclu une entente que le Tribunal a incorporée à son ordonnance puissent avoir lieu, l'agent négociateur et le Conseil du Trésor ont procédures. Toutefois, avant que les audiences sur la phase III ne à toutes fins » serait déterminé au cours de la phase III des Le Tribunal a déclaré que le sens du principe de la « rémunération départ, aux directives sur le service extérieur et au congé annuel. penser notamment à l'indemnité de formation, à l'indemnité de faire l'objet d'un nouveau calcul. Parmi ces avantages, on peut autres avantages fondés sur la rémunération devaient également

H-2.2 Devant le Tribunal, l'agent négociateur a fait valoir que les

danger au lieu de travail, examiner la situation telle qu'elle existe au moment où un employé refuse de travailler. Or, l'agent de sécurité et la Commission ne peuvent formuler de directive que relativement à un danger qui existe au moment de l'enquête. La Cour a statué également que le danger devait être immédiat et non pas hypothétique ou fondé sur des conjectures; elle a donc rejeté l'argument de l'agent négociateur voulant que, même s'il n'y avait plus dotation minimale, celle-ci figurait encore dans les livres de l'employeur et constituait donc un danger sous le régime du Code. La Cour a statué que la décision de refuser de travailler est une mesure d'urgence dont disposent les employés qui doivent faire face à une situation susceptible de leur causer des blessures ou de les rendre malades. Elle n'est pas censée être un moyen d'obtenir une décision de l'agent de sécurité, de la Commission ou de la Cour sur une politique de l'employeur.

H-1.3 La Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire, infirmé cette partie de la décision ayant eu pour effet d'annuler le rapport de l'agent de sécurité, et renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une nouvelle décision dans laquelle le rapport de l'agent de sécurité devait être confirmé. Ainsi qu'il a été mentionné dans le rapport couvrant l'exercice précédent, la tâche de rendre des décisions sur des questions qui se posent sous le régime de l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000.

H-2.1 Dans l'affaire *A.F.P.C. c. C.T.* 2001 CRTFP 81 (dossier de la Commission 169-2-638), l'agent négociateur a fait valoir que, lorsque les taux de rémunération sont rajustés rétroactivement pour contre les effets de pratiques discriminatoires passées, tous les avantages liés directement au taux de rémunération d'un employé doivent aussi être rajustés rétroactivement, conformément aux modalités des conventions collectives pertinentes. L'agent négociateur avait renvoyé des plaintes en matière d'équité salariale à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour le compte des membres de plusieurs groupes professionnels formés en majorité de femmes. La Commission a mené une enquête sur les plaintes et les a ensuite renvoyées au Tribunal, qui a rendu ce qu'on appelle la décision relative à la phase II, ordonnant que la rémunération des employés qui faisaient partie des groupes touchés soit rajustée rétroactivement à 1985.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans l'affaire *Fletcher et autres c. Procureur général du Canada-Service correctionnel* 2000 CRTFP 86 (165-2-209 à 216), en novembre 1999, qu'un seul autre agent de correction était de service dans leur unité. Les agents de correction ont déposé une plainte à l'encontre de cette « dotation minimale » et ont refusé de travailler; toutefois, leur refus de travailler était de nature technique seulement puisqu'ils sont demeurés à leur poste. Les agents de sécurité ont mené leur enquête en vertu de l'article 129 de la partie II du *Code canadien du travail* (le Code) au cours des trois jours qui ont suivi et, au terme de cette période, chaque unité avait été dotée de trois agents. Les agents de sécurité ont donc signalé qu'il n'existait aucun danger au moment de l'enquête. Les employés ont renvoyé l'affaire à la Commission en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code. La Commission a statué que l'agent de sécurité devait déterminer si le danger existait au moment où l'employé refuse de travailler et au moment où l'enquête est menée. Elle a conclu qu'une situation dangereuse existait au sens du Code au cours de la période où il y avait eu dotation minimale. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire de cette décision de l'arbitre.

H-1.2 Dans l'affaire *Fletcher c. Canada (Conseil du Trésor)* [2002] A.C.F. n° 1541, 2002 CAF 424, (2002) 299 N.R. 191, la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle applicable était celle de la justesse d'une décision. La partie II du Code ne contenait aucune clause privative relativement au contrôle des décisions de la Commission; la question en cause portait sur l'interprétation, et le commissaire concerné ne possédait à cet égard aucune connaissance spéciale. La Cour a convenu que l'agent de sécurité pouvait en fait, pour déterminer s'il existe un

objection en matière de compétence à l'encontre des propositions que les parties souhaitaient renvoyer à ces conseils.

G-4.1 Bien que le Président ait établi deux conseils d'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, il n'y a eu aucune

RENGVOI D'UN DIFFEREND A L'ARBITRAGE

G-3.5 Le Président s'est dit convaincu que la première proposition de l'agent négociateur était effectivement contraire au paragraphe 57(2) de la LRTFP. En revanche, il a accepté d'inclure la proposition subsidiaire de l'agent négociateur, puisqu'elle se rapportait à la question des taux de rémunération, une question relevant clairement de la compétence du bureau de conciliation.

G-3.4 L'agent négociateur a nié que sa proposition soit contraire au paragraphe 57(2) de la LRTFP. Il a fait valoir qu'il ne cherchait pas à faire modifier les dispositions de la LPFP, mais bien simplement la manière dont l'employeur avait appliqué la loi. Le paragraphe 57(2) écarte expressément les dispositions qui nécessitent l'adoption ou la modification d'une loi, mais il n'empêche pas les dispositions qui entraînent une application ou une interprétation différente d'une loi. Subsidiairement, l'agent négociateur a soutenu que, si l'employeur n'était pas disposé à aller de l'avant à cet égard ou si les tribunaux interprétaient la LPFP de manière à exclure les paiements de cette nature de la définition de « traitement de base », il était disposé à supprimer les primes de poste et de fin de semaine de la convention collective en retour de l'intégration d'un montant fixe dans de nouveaux tableaux de rémunération applicables aux employés concernés.

Aucun règlement n'ayant été pris en application de l'alinéa 42(1)e) de la LPFP, les primes de poste et de fin de semaine ne pouvaient être reconnues par l'employeur comme étant des gains ouvrant droit à pension au sens de la Loi. De plus, l'employeur a fait valoir que l'alinéa 57(2)a) de la LRTFP interdisait l'inclusion, dans une convention collective, de toute disposition ayant pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale. Etant donné que la proposition de l'agent négociateur nécessiterait la modification de la LPFP, elle ne pouvait être intégrée dans quelque convention collective que ce soit.

taux de rémunération, il considérerait que ni l'une ni l'autre question n'était réglée.

G-2.4 Le Président a déterminé que la question de la durée serait incluse dans le mandat étant donné qu'aucune disposition législative n'en interdisait le renvoi et que, de toute évidence, les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si elles s'étaient mises d'accord sur la question.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU BUREAU DE CONCILIATION

G-3.1 Dans l'affaire *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 c. Conseil du Trésor* (190-2-328, 8 octobre 2002), l'agent négociateur a proposé au bureau de conciliation de se prononcer sur une proposition se rapportant au droit à pension de primes de poste et de fin de semaine. Le Conseil du Trésor s'est opposé à cette proposition.

G-3.2 L'agent négociateur a proposé que les primes de poste et de fin de semaine soient reconnues par le Conseil du Trésor comme des gains ouvrant droit à pension au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Subsidiairement, il a proposé que les primes de poste et de fin de semaine soient éliminées de la convention collective et que, à leur place, un montant fixe soit intégré aux tableaux de rémunération applicables aux employés faisant partie de l'unité de négociation.

G-3.3 Le Conseil du Trésor a fait valoir que la proposition de l'agent négociateur ne pouvait être intégrée à une convention collective puisqu'elle entraînait en conflit avec la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Suivant l'article 3 de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, le traitement s'entend de la rémunération de base versée pour l'accomplissement des fonctions normales d'un poste dans la fonction publique, sans tenir compte des allocations, des rémunérations spéciales ou pour temps supplémentaire ou autres indemnités et gratifications sauf si les sommes sont réputées faire partie de la rémunération de base en vertu d'un règlement pris en application de l'alinéa 42(1)e).

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE

RENGVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 Le Président a établi deux bureaux de conciliation au cours de l'exercice visé par le présent rapport. Dans le premier cas, aucune objection n'a été soulevée en matière de compétence à l'encontre de l'une ou l'autre proposition que les parties souhaitaient leur renvoyer. Dans le second dossier, des objections en matière de compétence ont été soulevées par les deux parties.

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-2.1 Dans l'affaire *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 c. Conseil du Trésor* (190-2-328, 8 octobre 2002), l'employeur a proposé que le bureau de conciliation détermine la durée de la convention.

G-2.2 L'agent négociateur s'est objecté, faisant valoir que, puisque la question de la durée avait déjà fait l'objet d'un accord entre les parties, il ne conviendrait pas de permettre à l'employeur de revenir sur la question devant le bureau de conciliation.

G-2.3 L'employeur a fait valoir que les questions de la durée et des taux de rémunération étaient inextricablement liées. Étant donné qu'aucune entente n'avait été conclue sur la question des

indiquent un désir sexuel, ou de discrimination sexuelle. La personne qui allègue le comportement sexuel doit démontrer qu'elle a clairement indiqué à l'autre personne, par ses propos ou ses gestes, que le comportement en question est inacceptable. Le comportement doit persister et être répétitif, sauf dans les cas où un geste unique paraît être grave.

F-4.4 À la suite d'une longue audience, l'arbitre a conclu, sur le fondement de la preuve, que la plainte portée contre le fonctionnaire s'estimant lésé était née d'un malentendu et que le fonctionnaire n'avait posé aucun acte de harcèlement sexuel mettant en cause la plaignante et l'autre avocate. L'arbitre a conclu également que, à l'exception d'un incident sans importance où des commentaires inappropriés avaient été faits, et à l'égard desquels une réprimande aurait représenté une sanction suffisante, le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était rendu coupable d'aucune faute. Compte tenu de la stigmatisation dont le fonctionnaire s'estimant lésé a souffert en raison de la décision de l'employeur de lui imposer une sanction disciplinaire pour harcèlement sexuel, l'arbitre a déterminé qu'aucune autre pénalité ne serait imposée. Par conséquent, elle a accueilli le grief contestant la suspension de trois jours qui avait été imposée. Elle a ordonné à l'employeur de réintégrer le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste de gestion et de retirer de son dossier du personnel tout renvoi à la mesure disciplinaire imposée. Cependant, l'arbitre a jugé inopportun de demeurer compétente relativement aux autres mesures de réparation que le fonctionnaire s'estimant lésé avait demandées. Des demandes présentées à la Cour fédérale du Canada sous le régime de la *Loi sur la Cour fédérale* par le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur en vue de faire infirmer cette décision étaient en instance à la clôture de l'exercice : dossiers de la Cour T-1987-02 et T-1994-02.

salariales rétroactives dans le niveau de titularisation de l'employé concerné. L'arbitre a donc accueilli le grief. Elle a souligné que les dispositions pertinentes de la Politique n'avaient pas été un facteur dans la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lajoie*. L'arbitre en est arrivé à une conclusion semblable dans l'affaire *Copeland*, 2003 CRTFP 19 (166-2-31338).

F-4.1 La notion de harcèlement sexuel a été étudiée par l'arbitre dans l'affaire *Bedirvan*, 2002 CRTFP 89 (166-2-30200). Le fonctionnaire s'estimant lésé était un avocat principal et assumait des responsabilités en matière de gestion. Une avocate moins ancienne sous sa supervision s'est plainte qu'à deux occasions, il avait fait des commentaires inconvenants de nature sexuelle à son endroit et à l'endroit d'une autre jeune avocate, causant chez elles un grand désarroi. Au terme d'une enquête, l'employeur a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était livré à deux reprises à des actes de harcèlement sexuel, tel qu'il avait été allégué, contrairement à sa politique sur le harcèlement. Il a donc imposé au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension sans traitement de trois jours et lui a retiré ses responsabilités de gestion.

F-4.2 L'arbitre a passé en revue la politique de l'employeur et la définition de harcèlement sexuel qui est établie dans la jurisprudence. Elle a conclu que la politique de l'employeur ne prévoyait pas une charge de la preuve suffisamment lourde aux fins d'établir des allégations de harcèlement sexuel. Compte tenu de la stigmatisation qu'engendrent de telles allégations, il faut une preuve claire, convaincante et solide pour déclarer une personne coupable d'une telle inconduite; une décision fondée sur la simple prépondérance des probabilités ne suffit pas.

F-4.3 En outre, l'arbitre en est arrivée à la conclusion que le harcèlement sexuel en milieu de travail est généralement considéré comme un comportement répréhensible qui peut se manifester verbalement, physiquement ou psychologiquement. Le comportement doit être de nature sexuelle et avoir un effet préjudiciable sur le milieu de travail ou sur l'emploi de la victime. Il peut revêtir la forme notamment de commentaires sexuels gênants, d'insinuations sexuelles, de remarques sexistes, de suggestions d'intimité sexuelle et de propositions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles, de caresses sur des parties du corps qui

avait des contacts continus avec des détenus à sécurité moyenne et des contacts limités avec des détenus à sécurité maximale. La preuve a permis d'établir que l'établissement était considéré comme ayant plus d'un niveau de sécurité. Quinze des 425 détenus qui se trouvaient à l'établissement étaient considérés comme des détenus à sécurité maximale. Le fonctionnaire s'estimant lésé était responsable d'un atelier offert dans l'établissement, où il supervisait des détenus. Il arrivait à classifiés à sécurité maximale. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à une indemnité de facteur pénologique au niveau de sécurité maximale et contact continu pour les périodes où il avait la garde de détenus se trouvant dans des unités à sécurité maximale, sans égard à l'endroit, dans l'établissement, où le travail était effectué. Par conséquent, le grief a été accueilli en partie.

F-3.1 Dans l'affaire *Tyrrell*, 2003 CRTFP 11 (166-2-31386), le poste d'attache de la fonctionnaire s'estimant lésée était classifié au niveau AS-03. Le 31 juillet 2001, la fonctionnaire s'estimant lésée a accepté une affectation intérimaire au niveau FI-01. La convention collective applicable aux employés classés au niveau AS était expirée depuis le 20 juin 2000. La nouvelle convention collective applicable à ce groupe, signée le 19 novembre 2001, prévoyait des augmentations salariales rétroactives au 21 juin 2001. Comme son niveau de rémunération pour ce poste intérimaire dépendait de son niveau de rémunération pour son poste d'attache, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé un nouveau calcul rétroactif de son salaire pour le poste de AS à la date de son affectation au poste intérimaire.

F-3.2 L'employeur a refusé de refaire le calcul rétroactif du salaire de la fonctionnaire s'estimant lésée, se fondant sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, parce que, à son avis, cette décision fermait la porte à un nouveau calcul rétroactif du droit à une rémunération dans un poste intérimaire. L'arbitre a noté que les conventions collectives applicables aux groupes AS et FI incorporaient par renvoi la *Politique sur les conditions d'emploi*. Cette politique exigeait le nouveau calcul de la rémunération d'intérim lorsque se produisaient des révisions

F-2.1 Un agent de correction, qui travaillait dans un établissement à sécurité moyenne, a présenté un grief parce que son indemnité de facteur pénologique avait été réduite (elle était auparavant au montant maximum), même si, a-t-il allégué, il supervisait régulièrement des détenus à sécurité maximale : *Beal*, 2002 CRTFP 93 (166-2-29285). L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé touchait le montant juste puisqu'il

F-1.4 Les fonctionnaires s'estimant lésés ont invoqué l'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, maintenant que les actions de l'employeur, qui avait accédé à leurs comptes de courrier électronique, portaient atteinte à leur droit à la vie privée. L'arbitre a conclu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que des communications par courrier électronique soient privées, surtout compte tenu de la politique de l'employeur interdisant l'utilisation du système de courrier électronique à des fins inacceptables et la présence d'une mise en garde claire au moment d'ouvrir une session, suivant laquelle celle-ci était surveillée conformément à la politique de l'employeur. De plus, les activités auxquelles les fonctionnaires s'estimaient lésés s'étaient livrées n'étaient pas socialement acceptables et elles étaient incompatibles avec leurs postes d'agents de correction. Concluant que les pénalités imposées aux fonctionnaires s'estimaient lésés étaient raisonnables dans les circonstances, l'arbitre a rejeté les griefs.

ou des textes sexuellement explicites.

servir du système de l'employeur pour communiquer des images Ils savaient, ou auraient dû savoir, qu'il n'était pas approprié de se politique de l'employeur, ils auraient dû faire preuve de bon sens. fonctionnaires s'estimaient lésés n'avaient pas été au courant de la vulgarité. L'arbitre a déclaré également que, même si les essentiellement axés sur la pornographie, sur la nudité et sur la courrier électronique pour envoyer et recevoir des messages discrédit sur ce dernier. Ils s'étaient servis de leurs comptes de contraires à la politique de l'employeur et qui risquaient de jeter le électronique de l'employeur pour mener des activités qui étaient fonctionnaires s'estimaient lésés avaient utilisé le réseau employé ouvrait une session. L'arbitre a conclu que les effet était affiché sur l'écran d'ordinateur chaque fois qu'un question, et à plus d'une occasion. De plus, un avertissement à cet

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Ayant reçu une plainte suivant laquelle un employé travaillant dans un établissement à sécurité maximale utilisait le compte de courrier électronique fourni par l'employeur pour envoyer des images offensantes, l'employeur a mené une enquête sur l'utilisation par les employés de son réseau électronique : *Briar et autres*, 2003 CRTFP 3 (166-2-31092 à 31096). L'enquête autorisée par l'employeur du compte de courrier électronique de l'employé visé par la plainte a révélé de nombreuses images inappropriées et a indiqué que d'autres employés étaient en cause également. Par conséquent, l'employeur a autorisé l'élargissement de cette enquête aux comptes de courrier électronique de ces employés. Cette enquête élargie était liée au premier employé mis en cause. Aucune vérification n'a été effectuée au hasard.

F-1.2 L'enquête, qui a porté sur les comptes de courrier électronique pertinents à une date précise, a permis de déterminer qu'au total, 54 employés avaient envoyé des messages contenant des images offensantes. L'employeur a imposé aux employés concernés des mesures disciplinaires — allant de la mise en garde verbale au licenciement — pour avoir adopté un comportement jugé inacceptable relativement à l'utilisation du système de courrier électronique de l'employeur. Les sanctions pécuniaires allaient d'un jour à huit jours de salaire. Les quatre fonctionnaires s'estimant lésés dans cette affaire ont perdu de cinq à sept jours de salaire.

F-1.3 La preuve a permis d'établir que la politique de l'employeur qui a pour effet d'interdire l'utilisation de son réseau électronique pour transmettre et recevoir des documents offensants avait été communiquée aux employés bien avant les incidents en

au plaignant de se soumettre à un test d'aptitude au travail à Santé Canada afin d'établir s'il était physiquement apte à continuer de travailler. Santé Canada a conclu que le plaignant n'était pas apte à travailler. L'employeur a donc mis le plaignant en congé de maladie le 18 octobre 2001 et, à compter du 17 novembre 2001, en vertu de l'article 133 du Code, alléguant que les mesures prises par l'employeur à cet égard constituaient des représailles et qu'elles étaient donc contraires à l'article 147 du Code.

F-3.2 L'employeur a soutenu que la plainte avait été déposée en dehors des délais prescrits, puisque le délai de 90 jours prévu à l'article 133 était expiré. Le plaignant a fait valoir que la plainte était de nature continue et qu'elle avait donc été déposée dans les délais prescrits. Les parties ont convenu que la Commission rendrait une décision préliminaire sur la question du respect des délais de la plainte. La Commission a conclu que, si l'employeur avait mis le plaignant en congé non payé parce que ce dernier avait exercé son droit de refuser de travailler en vertu de la Partie II du Code, cela pourrait constituer une violation du Code. Dans un tel cas, il s'agirait d'une violation continue, et la limite de 90 jours n'affecterait que la mesure de redressement. Toutefois, la Commission a déclaré qu'elle ne pouvait déterminer si les actions de l'employeur allaient effectivement à l'encontre de l'article 147 du Code qu'après la présentation de la preuve.

F-3.3 Subsidairement, le plaignant a soutenu que le délai de 90 jours ne devait commencer à courir qu'à compter du 7 février 2002, la date à laquelle il avait été informé du rejet, par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de sa demande de prestations. La Commission a conclu qu'il s'agissait d'une nouvelle question pour laquelle elle n'avait entendu aucune preuve et que, par conséquent, elle poursuivrait l'audience à une date ultérieure.

plutôt que la disposition moins avantageuse sur le plan économique de la convention collective, était une condition d'emploi qui était en vigueur au moment où le requérant avait remis un avis de négocier à l'employeur. Par conséquent, de l'avis du requérant, la décision de l'employeur de recouvrer les montants en question auprès des employés contrevenait à l'article 52 de la LRTFP. L'employeur, pour sa part, a soutenu que son application des dispositions de la Politique, plutôt que de la disposition spécifique de la convention collective, n'était pas une condition d'emploi au sens de l'article 52.

E-2.4 La Commission a pris note de l'entente des parties sur le fait que le gel imposé par l'article 52 obligeait l'employeur à mener ses activités comme d'habitude en ce qui concerne ses employés. La Commission a été incapable d'en arriver à la conclusion, sur le fondement de la preuve, qu'au moment où l'avis de négocier avait été donné, il existait une pratique consistant à calculer la rémunération des employés représentés conformément à la Politique lorsqu'ils étaient promus. C'était plutôt l'employeur qui avait commis une erreur qui, pendant une certaine période, avait touché la plupart, mais pas la totalité, des employés faisant partie de l'unité de négociation qui avaient été promus. La Commission en est arrivée à la conclusion, cependant, que l'employeur, en ne se conformant pas à sa propre politique concernant le recouvrement des montants dus à la Couronne, avait contrevenu à l'article 52 de la LRTFP. Suivant cette politique, l'employeur avait l'obligation de prévenir les paiements faits en trop alors qu'il avait plutôt choisi, après avoir découvert l'existence de l'erreur, d'attendre presque huit mois avant d'agir. La Commission a indiqué que la seule mesure de réparation qu'elle pouvait accorder au requérant dans les circonstances était une déclaration. La plainte a été accueillie dans la mesure indiquée.

E-3.1 La partie II du *Code canadien du travail* s'applique aux employés de la fonction publique fédérale, qui peuvent saisir la Commission des affaires qui sont régies par cette partie. Dans l'affaire *Boivin*, 2003 CRTFP 23 (160-34-79), le plaignant a exercé son droit de refuser de travailler sous le régime de cette partie. L'affaire a fait l'objet d'une enquête par un agent de sécurité qui, le 15 octobre 2001, a conclu qu'il n'y avait aucun danger dans l'environnement de travail du plaignant. L'employeur a demandé

était en instance à la clôture de l'exercice : dossier de la Cour
A-691-02.

F-2.1 Dans un autre dossier, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait eu recours à une pratique déloyale de travail en modifiant une condition d'emploi applicable aux employés représentés par le requérant après qu'un avis de négocier lui eut été donné, contrairement à l'article 52 de la LRTFP : *Association professionnelle des agents du service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2003 CRTFP 2 (148-2-376). Une clause de la convention collective applicable incorporait les dispositions de la *Politique sur les conditions de travail dans la fonction publique* (la *Politique*) dans la mesure où elles n'entraînaient pas en conflit avec une disposition de la convention collective. Une autre disposition de la convention collective prévoyait cependant que, lorsqu'ils étaient promus, les employés faisant partie de l'unité de négociation toucheraient une augmentation dont le pourcentage était moins élevé que celui qui était prévu dans la *Politique*.

F-2.2 Plusieurs mois après que le requérant lui eut donné un avis de négocier, l'employeur a réalisé que, pendant plus d'un an, la plupart des fonctionnaires de l'unité de négociation qui avaient été promus avaient fait appliquer les dispositions de la *Politique* à leur promotion plutôt que la disposition pertinente de la convention collective; il en était résulté un paiement en trop continu de la rémunération. L'employeur n'en a pas informé le requérant et les fonctionnaires concernés immédiatement, craignant que cette nouvelle nuise aux négociations collectives. Approximativement huit mois plus tard, l'employeur a informé d'abord l'agent négociateur, puis les employés, de l'erreur et de son intention de prendre des mesures en vue de recouvrer les paiements qui avaient été faits en trop.

F-2.3 En vertu de l'article 52 de la LRTFP, une fois l'avis de négocier donné, toutes les conditions d'emploi existantes qui s'appliquent aux employés faisant partie de l'unité de négociation concernée sont gelées; elles ne peuvent être modifiées par l'employeur sans le consentement de l'agent négociateur, jusqu'à ce qu'il soit satisfait aux conditions imposées à l'article 52. Le requérant a allégué que la pratique de l'employeur, consistant à appliquer les dispositions de la *Politique* aux employés promus,

négo-ciées pour les employés représentés. Dans ce cas-ci, la preuve a établi qu'il n'y avait pas eu de négociation à cet égard. En fait, l'employeur avait pris la décision délibérée de ne soulever la question au cours des négociations ou de ne l'aborder que si les agents négociateurs en parlaient d'abord. En outre, les intimés n'ont donné aucune raison commerciale légitime pour laquelle ils avaient établi une distinction dans le traitement entre les employés représentés et les employés non représentés, comme ils devaient le faire conformément à la Loi. La Commission a conclu que cette distinction était contraire à la LRTPF et qu'elle était discriminatoire envers les employés faisant partie des unités de négociation représentées par les plaignants au motif que ces employés participaient à des négociations collectives.

E-1.3 La Commission a déclaré que, pour être contraire aux articles 8 et 9 de la LRTPF, un acte discriminatoire doit être fondé sur une intention ou animé d'un sentiment antisyn-dical, dont on pouvait, dans ce cas-ci, inférer l'existence du fait de l'omission de l'employeur de fournir, à l'appui de ses gestes, une explication fondée sur des raisons commerciales convaincantes. La Commission a inféré également que l'employeur avait souhaité l'effet préjudiciable que cette discrimination avait eu sur les employés représentés, ainsi que les répercussions susceptibles d'en découler pour les plaignants. La preuve a révélé que la politique discriminatoire avait été préjudiciable sur le plan économique pour les employés faisant partie des unités de négociation et qu'elle avait pu miner la crédibilité des plaignants à titre d'agents négociateurs.

E-1.4 Accueillant la plainte à l'encontre du gestionnaire supérieur qui avait distribué la note discriminatoire, la Commission lui a ordonné, ainsi qu'au secrétaire du Conseil du Trésor, de cesser d'appliquer la méthode de calcul discriminatoire des révisions salariales rétroactives à l'égard des employés faisant partie des unités de négociation représentées par les plaignants. La Commission a ordonné également que la méthode de calcul plus avantageuse sur le plan économique soit appliquée à ces employés, comme aux employés non représentés, pour déterminer le droit au salaire rétroactif. Une demande présentée à la Cour fédérale du Canada par le procureur général du Canada sous le régime de la *Loi sur la Cour fédérale* en vue de faire infirmer cette décision

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, deux agents négociateurs ont chacun déposé une plainte de pratique déloyale de travail à l'encontre de l'employeur et de deux gestionnaires supérieurs. Ils alléguaient, dans leurs plaintes, un manquement aux articles 8 et 9 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) : *Association des employé(e)s en sciences sociales et Syndicat canadien des employés professionnels et techniques c. F. Claydon et autres*, 2002 CRTFP 101 (161-2-1208 et 1211). Les plaignants ont fait valoir que, lorsqu'ils avaient calculé rétroactivement les taux de rémunération révisés dans les conventions collectives applicables, les intimés avaient fait preuve de discrimination à l'endroit des employés représentés en appliquant une méthode de calcul moins avantageuse que celle qu'ils avaient appliquée pour les employés non représentés. L'employeur avait décidé d'appliquer de manière stricte son interprétation de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lajoie* (1992), 149 N.R. 223, à tous les employés faisant partie des unités de négociation, même dans les cas où cela créait un désavantage économique pour ces employés. En ce qui concerne les employés non représentés, cependant, l'employeur avait appliqué son interprétation de l'arrêt *Lajoie* uniquement lorsque ces employés en tiraient un avantage économique. Cette politique avait été énoncée expressément par l'un des intimés désignés dans une note de service distribuée à tous les gestionnaires de la rémunération de l'employeur et à tous ses chefs des relations de travail.

E-1.2 La Commission a reconnu que l'employeur pouvait négocier des conventions collectives dont les conditions d'emploi différaient de celles qui étaient établies pour les employés non représentés, mais elle a déclaré que ces conditions doivent être

FORMATION

D-8 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants du domaine syndical et patronal. Plus de mille personnes ont déjà participé à ce cours de formation. Les membres des SRC continueront à présenter cette formation sur une base régulière.

D-9 Une nouvelle vidéocassette sera produite au cours de la prochaine année financière. Deux scripts ont été élaborés au cours du dernier exercice afin de faire connaître deux autres processus utilisés à la Commission, soit l'arbitrage et l'arbitrage accéléré.

ENQUÊTES

D-10 Suite à des demandes du Président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année. Entre autres, les SRC ont été impliqués dans deux demandes d'accréditation de nouvelles unités de négociation à la Chambre des Communes et à la Bibliothèque du Parlement.

l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique et le Conseil du Trésor. Le deuxième conseil d'arbitrage qui a été mis sur pied n'a pas eu à siéger puisque les parties en sont venues à un règlement.

EXAMENS

D-5 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, cent cinquante quatre (154) dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

MÉDIATION

D-6 La Commission a continué à obtenir du succès avec son programme de médiation de griefs et de plaintes. Le taux de règlement obtenu par les parties au cours du dernier exercice est près de 75%.

D-7 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué à répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à une demande du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les services des membres de ces Services sont intervenus dans une trentaine de dossiers de façon préventive suite à des demandes provenant autant du côté patronal que du côté syndical.

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, huit demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Quatre d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et deux autres demandes sont demeurées sans issue. Deux demandes ont été reportées au prochain exercice, soit l'année financière 2003-2004.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Relativement à ces affaires, deux rapports ont été produits par des bureaux de conciliation. Deux bureaux de conciliation ont été reportés au prochain exercice. Finalement, le dernier dossier a été réglé sans que le bureau de conciliation n'ait à siéger.

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-3 L'arbitrage est un des deux choix qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits "d'intérêts" avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage. Depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent, à nouveau, se prévaloir de ce choix.

D-4 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité de cinq demandes d'arbitrage dont trois sont reportées à la prochaine année financière. Le premier dossier traité et complété impliquait

effectifs, comme il était tenu de le faire conformément à la convention collective. À la suite de la décision rendue dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 23 (669-34-632), un renvoi semblable présenté en vertu de l'article 99 de la Loi, qui avait été tranché par la Commission le 20 février 2002, les parties ont convenu que les circonstances décrites précédemment créaient une situation touchant le réaménagement des effectifs, et que l'employeur avait omis de respecter l'obligation qui lui est imposée à l'article 1.1.9 de l'annexe E de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration. La Commission a été informée subséquemment que des séances d'information et de consultation avaient eu lieu entre les parties et que l'employeur s'était engagé à respecter son obligation. Les parties ont conjointement demandé à la Commission de rendre une décision sans recourir à la tenue d'une audience. Le renvoi a été accueilli (dossier de la Commission 169-34-655).

étant d'accroître la productivité. Conformément à l'article 1.1.11 de l'Annexe E de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration, l'employeur était tenu de communiquer à l'AFPC le plus tôt possible et de la manière la plus complète possible les noms et les lieux de travail des fonctionnaires touchés par l'automatisation. La preuve a établi clairement que l'ADRC n'en avait rien fait, et qu'elle avait donc manqué à ses obligations (dossier de la Commission 169-34-643).

C-9 Le 24 janvier 2002, le UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN a cherché à faire exécuter une obligation qui, à son avis, découlait de l'article 10 de la convention collective du groupe des Services correctionnels. Invoquant la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur hésitait à informer l'agent négociateur des niveaux de rémunération des fonctionnaires représentés par ce dernier. Selon l'avis que l'employeur avait obtenu du Commissariat à la vie privée que l'employeur avait obtenu du Commissariat à la vie privée du Canada, la divulgation de ces renseignements était permise, à condition que certaines mesures soient prises pour en assurer la protection. La Commission a été appelée à confirmer, par voie d'ordonnance, que l'employeur était tenu de fournir ces renseignements. Ayant déterminé qu'il était dans l'intérêt des deux parties de faire en sorte que le montant déduit de la paie de chaque fonctionnaire soit exact, la Commission a ordonné à l'employeur de divulguer à l'agent négociateur les niveaux de rémunération des fonctionnaires concernés. À l'instar du Commissariat à la vie privée du Canada, la Commission a recommandé aux parties de signer une entente relative à la protection et à l'utilisation de ces renseignements personnels conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. À l'audience, les parties ont signé une entente à cet effet (dossier de la Commission 169-2-653).

C-10 Une situation semblable s'est produite en juin 2002. Un document divulgué conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* indiquait clairement que la charge de travail de la section Transmission électronique des déclarations (TED) du Bureau d'impôt de St. Catharines avait été supprimée presque dans sa totalité. L'employeur n'avait pas informé ni consulté l'AFPC concernant cette situation touchant le réaménagement des

C-8 Dans un renvoi déposé en juin 2001, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a cherché à faire exécuter une obligation découlant de la convention collective conclue entre elle-même et l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC). La Commission a déterminé que l'automatisation de deux sections était, à n'en pas douter, un changement technologique qui avait mené à l'élimination d'emplois, l'objectif

L'article 99 de la Loi porte sur les litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces différends surviennent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, 12 renvois ont été déposés sous le régime de l'article 99 de la Loi, et quatre autres renvois dataient de l'exercice précédent. Avant la tenue de l'audience, trois des 16 renvois ont été retirés, et deux renvois ont été réglés par les parties. Trois dossiers se sont rendus à l'étape de l'audience, au terme de laquelle les renvois ont été accueillis. Les huit autres cas doivent faire l'objet d'une audience au cours du prochain exercice financier.

DE LA LOI

RENOIS SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 99

Une décision est rendue oralement à l'audience de grief, puis confirmée dans une décision écrite dans les cinq jours qui suivent l'audience. La décision est définitive et exécutoire à l'égard des parties, mais elle ne peut être citée à titre de précédent ni faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont décidé d'adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, le Conseil des métiers et du travail du chanter maritime du gouvernement fédéral est et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique. En tant qu'employeurs, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Agence Parcs Canada se sont engagées elles aussi à adhérer à la procédure d'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 72 affaires soumises à la Commission. Les trois audiences d'arbitrage accéléré tenues au cours de l'exercice ont permis le règlement de 12 affaires.

depuis avril 1998, et les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 de la Loi précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, énoncée à l'alinéa 92(1)(a), est formée des griefs qui portent sur l'application ou l'interprétation d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief de ce type, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. On a renvoyé 639 griefs de ce type à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

C-4 La seconde catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* le 1^{er} juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant la suspension, le congédiement ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. Sur les 205 griefs faisant partie de cette catégorie qui ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 75 découlaient d'un licenciement.

C-5 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de faire le meilleur usage possible du temps des commissaires, les audiences se tiennent normalement dans les grands centres urbains du pays. Sur demande des parties, il peut être fait exception à cette règle.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie de procédure d'arbitrage accéléré. Cette procédure peut, dans certains cas, donner lieu à la rédaction d'un exposé

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore de l'imposition d'une mesure disciplinaire grave ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. Au total, 844 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 au cours de l'exercice à l'étude, en plus des 1 090 griefs qui dataient de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi confère le droit, à certaines conditions, de déposer un grief du premier au dernier palier au sein d'un ministère ou d'un organisme auquel la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans la convention collective. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre de griefs.

C-3 Le tableau 6 indique les griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage sous le régime de divers articles de la Loi chaque année

DÉSIGNATIONS DE POSTES LIÉS À LA SÉCURITÉ SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-13 Les fonctions dont sont assortis les « postes désignés » sont réputées être essentielles pour la sécurité du public, de sorte que les titulaires de tels postes ne peuvent participer à une grève. La Loi prévoit qu'aucun bureau de conciliation ne peut être formé et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir aucune grève légale jusqu'à ce que les parties conviennent, ou que la Commission décide, des postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Les postes sur lesquels les parties ne peuvent se mettre d'accord doivent être soumis à un comité d'examen, dont les membres sont nommés de la même manière que les membres du bureau de conciliation, qui formulera des recommandations non obligatoires sur la question de savoir si les postes sont assortis de fonctions liées à la sécurité. Dans les cas où, après étude de ces recommandations, le désaccord entre les parties persiste, la Commission prend une décision qui est définitive.

B-14 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a traité deux renvois mettant en cause des désignations de postes liés à la sécurité. Dans les deux cas, les parties ont réussi à se mettre d'accord après la formation d'un comité d'examen.

DETERMINATION DE L'APPARTENANCE A UNE UNITE DE NEGOCIATION

B-10 Aux termes de l'article 34 de la Loi, la Commission peut déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires appartient à une unité de négociation. La Commission a été appelée à se pencher sur quatre demandes de cette nature au cours de l'exercice à l'étude, dont une datait de l'exercice précédent. Une demande a été réglée avant la tenue de l'audience. Une autre a nécessité la tenue, devant la Commission, d'une audience complète, qui doit se poursuivre au cours du prochain exercice. La troisième demande est en suspens en attendant une décision de la Commission sur deux demandes de réexamen (dossier de la Commission 147-26-115). La quatrième demande doit être entendue au cours du prochain exercice.

REVOCATION D'UNE ACCREDITATION

B-11 La Commission a traité une demande de révocation d'accréditation, qui doit être entendue au cours du prochain exercice financier (dossier de la Commission 150-32-52).

DROITS DU SUCCESEUR

B-12 Aux termes de l'article 48.1, la Commission doit enquêter sur les questions résultant d'un transfert d'un employeur de la partie I à la partie II de l'annexe I, et rendre une décision en conséquence. Ces questions peuvent revêtir la forme d'une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus par la Loi. Un employeur ou un agent négociateur peut présenter à la Commission une demande en vue de déterminer quelle organisation syndicale doit être l'agent négociateur d'une unité de négociation nouvellement constituée. La Commission est habilitée également à déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, à en fixer la date d'expiration. Aucune demande de cette nature n'a été présentée au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

B-9 Aux termes de l'article 28 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, il n'y a eu aucune demande d'accréditation.

DEMANDES D'ACCREDITATION

B-8 Conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a été appelée à se pencher, au cours de l'exercice à l'étude, sur deux demandes de cette nature, qui devraient être tranchées au cours du prochain exercice.

DEMANDES DE REEXAMEN DES DECISIONS DE LA COMMISSION

B-7 Les décisions rendues au cours de l'exercice à l'étude portaient sur des actes discriminatoires dont avaient été victimes des organisations syndicales et leurs membres, et sur le devoir de représentation juste.

B-6 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a traité 94 plaintes sous le régime de l'article 23, dont deux qui avaient été entendues au cours de l'exercice précédent, mais à l'égard desquelles aucune décision n'avait été rendue, et 12 qui avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Avant l'audience, 13 plaintes ont été réglées et 43 plaintes ont été retirées. Sur les sept dossiers qui ont fait l'objet d'une audience en bonne et due forme devant la Commission, un a été rejeté, deux ont été accueillis, un autre a été réglé, un dossier est tenu en suspens en vue de mettre la dernière main à un règlement, et une décision devrait être rendue au cours du prochain exercice sur deux autres dossiers. Une plainte a été rejetée sur le fondement du dossier soumis à la Commission, une autre est tenue en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale dans les dossiers de la Commission 190-34-309 à 312, et quatre plaintes sont tenues en suspens en attendant l'issue des discussions entre les parties. Deux affaires sont en attente d'une séance de médiation au cours du prochain exercice. Les 23 autres plaintes devraient être entendues au cours du prochain exercice.

convention collective prévoyait que, « [d]ans le cas où il y a conflit entre les dispositions de la présente politique et celles d'une convention collective, les conditions de la convention collective seront appliquées ». L'arbitre en est arrivée à la conclusion qu'il y avait eu manquement à l'article 52 de la Loi, puisque l'employeur ne s'était pas conformé à sa propre politique, suivant laquelle il était tenu de prévenir les paiements en trop lorsqu'il avait découvert qu'une erreur avait été commise dans le calcul de la rémunération (dossier de la Commission 148-2-376).

DEMANDES DE PROROGATION DE DÉLAI

B-4 Sur demande d'une partie, la Commission peut proroger les délais prescrits par règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et proroger les délais prescrits pour présenter un grief au niveau de la procédure de règlement des griefs. La Commission s'est penchée sur 14 demandes de prorogation de délai, dont trois dataient de l'exercice précédent. L'une de ces 14 demandes a été réglée, une autre a été retirée avant l'audience, une autre a été retirée lors de l'audience et une autre a été rejetée. Deux demandes sont tenues en suspens en attendant que la Commission canadienne des droits de la personne formule des directives en vertu de l'article 41, et trois demandes sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation. Une demande a été rejetée pour défaut de compétence. Les quatre autres demandes doivent être entendues au cours du prochain exercice.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-5 Aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire toute plainte de « pratiques déloyales de travail », décrites aux articles 8, 9 et 10 de la Loi ou alléguant l'omission par l'employeur d'exécuter les décisions rendues par les arbitres ou de se conformer à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin de permettre à la Commission de statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

DEMANDES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-1 L'article 21 de la Loi habilite la Commission à exercer les pouvoirs que lui confère la Loi ou qu'implique la réalisation de ses objets. Elle peut notamment rendre des ordonnances exécutoires.

B-2 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a traité neuf demandes visant à obtenir de telles ordonnances, dont deux qui avaient été instituées au cours de l'exercice précédent. Une demande a été accueillie, et deux autres ont été réglées. Des audiences doivent être tenues au cours du prochain exercice financier relativement aux six autres demandes.

B-3 Dans une demande déposée le 13 mai 2002, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), alléguait que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ne s'était pas conformé aux dispositions de l'article 52 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi après qu'un avis de négociateur eut été signifié le 3 avril 2001. L'APASE a demandé à la Commission de déterminer que, lorsque l'avis de négociateur avait été donné, la pratique consistant à calculer la rémunération au moment d'une promotion conformément à la *Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* constituait une condition d'emploi qui s'appliquait aux employés faisant partie du groupe des agents du service extérieur (FS). De l'avis des témoins appelés par l'employeur, le recouvrement d'un paiement fait en trop ne pouvait être négocié, puisque la

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 Etablie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs, ainsi que de l'application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail du personnel enseignant* du Yukon. En outre, elle a pour responsabilité d'appliquer certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et des autres commissaires, à temps plein ou partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires. La Commission rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le Président du Conseil privé. (Il y a lieu de noter que la Commission rend des comptes au Parlement séparément en ce qui concerne les audiences instituées sous le régime de la loi parlementaire.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. La Commission sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La médiation représente maintenant une étape permanente dans les processus d'arbitrage et de décision de la Commission. Elle est bien acceptée par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe dans le contexte de l'arbitrage formel, qui est plus susceptible de donner lieu à des affrontements.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a été appelée à traiter 1 947 dossiers au cours de l'exercice à l'étude. Elle a été saisie, notamment, de demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes relatives à la désignation de postes de direction ou de confiance ou à la désignation de postes dont les tâches doivent être exécutées dans l'intérêt de la sécurité du public, et de plaintes déposées sous le régime de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives, les mesures disciplinaires graves et le licenciement représentent, et de loin, le plus grand nombre de causes. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont incapables de régler autrement leurs différends. Il est ainsi possible de régler un grand nombre de ces affaires sans recourir à une audience en bonne et due forme devant la Commission.

A-2 Yvon Tarte a été nommé de nouveau président, J.W. Potter, vice-président, et G. Giguère, président suppléant. J. C. Cloutier a pris sa retraite à titre de commissaire en avril 2003, tandis que I. Mackenzie a été nommé commissaire. Le mandat des commissaires à temps partiel K. E. Norman, c.r., et C. Taylor, c.r., a été reconduit également.

APPENDICE (TABLEAUX)..... 43

Renvois fondés sur l'article 129..... 41
Affaires fondées sur l'article 133..... 42

**I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU
CODE CANADIEN DU TRAVAIL..... 41**

**H DÉCISIONS JUDICIAIRES
IMPORTANTES..... 35**

Renvoi d'un différend à la conciliation..... 31
Questions relevant de la compétence
du bureau de conciliation 31
Questions ne relevant pas du bureau de conciliation..... 32
Renvoi d'un différend à l'arbitrage..... 33

**G MANDATS DES
BUREAUX DE CONCILIATION, DES
COMMISSAIRES-CONCILIATEURS,
DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES
CONSEILS D'ARBITRAGE..... 31**

**F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE
DE GRIEFS..... 25**

**E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA
COMMISSION..... 19**

Médiation..... 16
Formation..... 17
Enquêtes..... 17

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A	INTRODUCTION	1
----------	---------------------------	---

	Résumé des activités de l'exercice.....	1
	Organisation et fonctions de la Commission	2

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA

COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

	Demandes fondées sur l'article 21 de la Loi.....	3
	Demandes de prorogation de délai.....	4
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi.....	4
	Demandes de réexamen des décisions de la Commission.....	5
	Demandes d'accréditation.....	5
	Détermination de l'appartenance à une unité	
	de négociation	6
	Révocation d'une accréditation.....	6
	Droits du successeur.....	6
	Désignations de postes liés à la sécurité sous le régime de l'article 78 de la Loi	7

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....

	Arbitrage accéléré.....	10
	Renvois sous le régime de l'article 99 de la Loi.....	11

D RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

	Conciliation	15
	Bureau de conciliation.....	15
	Conseils d'arbitrage.....	15
	Examens	16

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2002 - 2003

Président : Yvon Tarte
Vice-président : J. W. Potter

Présidents suppléants : M.-M. Galipeau, G. Giguère, E. Henry

Commissaires à temps plein : J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier

Commissaires à temps partiel : A. E. Bertrand, R. E. Bilson, c.r., F. Chad Smith, c.r., S. Kelleher, c.r., T. Kuttner c.r., K. E. Norman, C. Taylor, c.r., D. T. Wilson

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et Avocat-conseil général : J. E. McCormick / P. Hamel

Directeur, Service de règlement des différends : G. Baron

Secrétaire adjoint, Opérations : G. Brisson / S.-M. BrazEAU
Secrétaire adjointe, Services généraux : D. Benoit

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

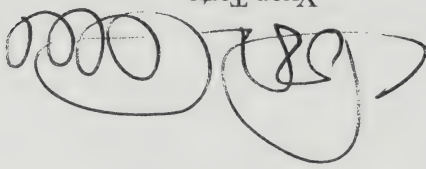
Secrétaire général : Dan Butler

L'Honorable Stéphane Dion, C.P., député
Président du Conseil privé de la Reine du Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le
Trente-sixième Rapport annuel de la Commission des relations de
travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003, pour que vous le déposiez devant le
Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute
considération.


Yvon Tarte
Président

PRÉSIDENT



Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT



J.W. Potter

COMMISSAIRES



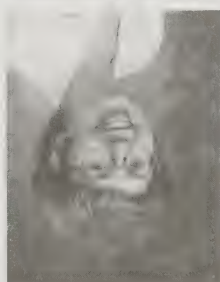
J.C. Cloutier



L.-P. Guindon



I. Mackenzie



M.-M. Galipeau



G. Giguère



E. Henry

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



D. Quigley



J.-P. Tessier

2002-2003

**TRENTE-SIXIÈME
RAPPORT
ANNUEL**



**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

2002-2003

TRENTE-SIXIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS25
- A55

Government
Publications

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



**THIRTY-SEVENTH
ANNUAL
REPORT**

2003-2004

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**THIRTY-SEVENTH
ANNUAL
REPORT**

2003-2004



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2003

Cat. No. SR1-2004

ISBN 0-662-68312-9

This publication is also available on the Board's Web site at:

<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

CHAIRPERSON



Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON



J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS



M.-M. Galipeau



G. Giguère



S. Matteau

BOARD MEMBERS



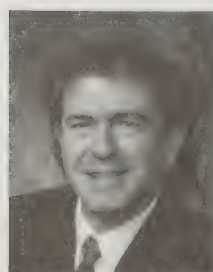
L.-P. Guindon



E. Henry



I. Mackenzie



D. Quigley



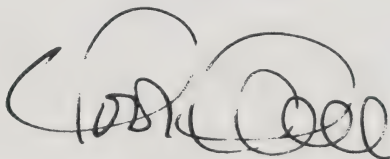
J.-P. Tessier

The Honourable Liza Frulla, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and
Minister Responsible for Status of Women
House of Commons
OTTAWA

Dear Madam Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-seventh Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2003 to 31 March 2004, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yvon Tarte', with a large, stylized flourish on the left side.

Yvon Tarte
Chairperson



PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2003 - 2004

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	J. W. Potter

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, G. Giguère, S. Matteau
-----------------------------	---

<i>Full-Time Members:</i>	L.-P. Guindon, E. Henry, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
---------------------------	--

<i>Part-Time Members:</i>	A. E. Bertrand, R. E. Bilson, Q.C., F. Chad Smith, Q.C., M. E. Cummings, S. Kelleher, Q.C., T. Kuttner Q.C., P.E. Love, K. E. Norman, J.J. Steeves, C. Taylor, Q.C., D. T. Wilson
---------------------------	--

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	P. Hamel
<i>Director, Dispute Resolution Services:</i>	G. Baron
<i>Assistant Secretary, Operations:</i>	S.-M. Brazeau / S. Mailer
<i>Assistant Secretary, Corporate Services:</i>	D. Benoit

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Dan Butler
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	Page
A INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
B PROCEEDING WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	3
Applications under Section 21 of the Act	3
Applications for Extension of Time	3
Complaints under Section 23 of the Act	4
Applications for Review of Board Decisions	4
Applications for Certification	5
Determination of Membership in Bargaining Unit.....	5
Revocation of Certification	5
Successor Rights	5
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	6
C ADJUDICATION PROCEEDINGS	7
Expedited Adjudication	8
References under Section 99 of the Act.....	9
D DISPUTE RESOLUTION	11
Conciliation	11
Conciliation Boards.....	11
Arbitration Boards.....	11
Examinations.....	12

	Page
Mediation	12
Training	13
Investigations	13
E BOARD DECISIONS OF INTEREST.....	15
F ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	19
G TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS.....	29
Process of Referral of a Dispute to Conciliation	29
Issues within the Jurisdiction of the Conciliation Board	30
Issues Not within the Jurisdiction of the Conciliation Board	31
Process of Referral of a Dispute to Arbitration	32
Issues Not within the Jurisdiction of the Arbitration Board	33
H COURT DECISIONS OF INTEREST.....	35
I PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	41
Proceedings under Section 129	41
Proceedings under Section 133	42



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 2,119 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints under Part II of the *Canada Labour Code*. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resorting to formal proceedings before the Board.

A-2 S. Matteau was appointed to the Board as Deputy Chairperson and M.-M. Galipeau retired from that position in June 2004. J.-P. Tessier was re-appointed to the Board as a full-time member. Part-time Board member F. Chad Smith was reappointed. S. Kelleher resigned as a part-time Board member in July 2003, when he was appointed as a Justice of the Supreme Court of British Columbia, and A.E. Bertrand's term as part-time Board member ended in February 2004. M.E. Cummings, P.E. Love, and J.J. Steeves were appointed as part-time Board members.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* (PESRA). The Board is also responsible for the administration of the Yukon *Public Service Staff Relations Act* and the Yukon *Education Staff Relations Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private-sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, no fewer than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister who until 11 December 2003 was the President of the Privy Council and since 12 December 2003 has been the Minister of Heritage. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the PESRA.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The process of mediation has been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational approach associated with formal adjudication.



PROCEEDING WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-1 Section 21 of the Act enables the Board to exercise the powers conferred on it by the Act or incidental to the attainment of the objectives of the Act. Those powers include the making of compliance orders.

B-2 During the year under review, the Board received two applications for such orders; six were carried over from the previous year. Seven applications are scheduled for hearing in the next fiscal year and one is being held for mediation at the request of the parties.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-3 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. Eleven new applications for extension of time were received and four were carried over from the previous year. Of the total, five are tentatively settled or withdrawn, two are being held in abeyance pending a section 41 direction from the Canadian Human Rights Commission, and two are being held pending mediation. The six remaining applications are scheduled to be heard during the next fiscal year.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-4 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-5 During the year under review, the Board received 52 complaints under section 23. Of these, 10 concerned duty of fair representation, 15 alleged discrimination against members, eight alleged employer interference, two alleged discrimination against employees, one alleged failure to implement a grievance decision and 15 concerned compliance with regulations. There was one other. Of the total, eight were dismissed for want of jurisdiction, while 15 are held pending mediation planned for the next fiscal year and two pending board adjudication. Two were heard and a decision is expected next year, when two other cases are also expected to be settled. Nineteen are scheduled for hearing in the next fiscal year. Two complaints were withdrawn pending confirmation, one was settled and one was completed.

B-6 There were also 23 complaints carried over from the past year. Of these, six were settled, four were dismissed after hearing, and four were withdrawn. Two were heard and a decision is expected in the next fiscal year. A partial decision was issued in one case, for which a settlement is expected next year. One case is held pending a decision from other courts. The remaining five cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-7 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. The Board dealt with three such applications, of which two were carried over from the previous year. All three applications expect a decision during the next fiscal year.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-8 Under section 28 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. The Board received two such applications during the year under review. One application was decided (SSEA, Board file 142-02-359). The other expects a decision during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-9 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with four such applications during the year, of which three were carried over from the previous year. One application was granted (PIPSC, Board file 147-02-118) and two are expected to be withdrawn. The remaining application, having been postponed at the request of the parties, is scheduled to be heard during the next fiscal year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-10 The Board processed one application for revocation of certification, which is on hold until the next fiscal year (Danyluk and others, Board file 150-18-00053). A case held over from the previous year was terminated without a hearing (PSAC and CFIA, Board file 150-32-52).

SUCCESSOR RIGHTS

B-11 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a specified time period. As well, an employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of a newly constituted bargaining unit. The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall

remain in force and, if so, determine its expiry date. One application was received and granted during the year under review (SSEA and CUPTE, Board file 140-2-23). In this joint application, the Social Science Employees Association and the Canadian Union of Professional and Technical Employees applied to have the Canadian Association of Professional Employees (CAPE) certified as the successor bargaining agent for their combined membership.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-12 “Designated positions” are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-13 During the year under review, the Board received eight referrals involving safety or security designations. In one case, the parties reached an agreement on the positions. In five cases, settlements are anticipated in the next fiscal year. Two cases are being held pending discussion by the parties.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. That term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 1,910 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 1,181 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1999 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective

agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 1,659 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 234 grievances in this category referred to adjudication during the year, 90 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to major urban centres across the country. Exceptions to this rule may be made at the request of the parties.

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, four other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); the Association of Public Service Financial Administrators; and the Professional Institute of

the Public Service of Canada. As employers, the Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 114 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The three expedited adjudication hearings held during the year resulted in the disposition of 12 cases.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

C-7 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. During the year, 17 references under section 99 of the Act were filed and 12 were carried over from the previous year.

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 In the last fiscal year, the Board dealt with 17 requests for interventions by a conciliator. Three were settled with the help of a conciliator appointed by the Board, and nine others remained unresolved. Five applications were postponed to the next fiscal year.

CONCILIATION BOARDS

D-2 In the last fiscal year, seven requests for conciliation boards were dealt with. Two reports were issued, one in the matter of the Public Service Alliance of Canada and the Statistics Survey Operations (190-24-329) and the other in the matter of the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW and the Treasury Board (190-02-328 (RO)). Three other cases were settled while the conciliation boards were sitting and no reports were issued.

D-3 A request for a conciliation board involving the Public Service Alliance of Canada and the Parks Canada Agency was postponed to the next fiscal year (190-33-333).

ARBITRATION BOARDS

D-4 Arbitration is one of two options available to bargaining agents in the event of a breakdown in negotiations with the employer. The alternative is the conciliation/strike option. The method chosen applies to the entire round of bargaining, and the bargaining agent may select the other method before the notice to bargain is issued for the next round.

D-5 In the last fiscal year, the Board dealt with eight applications for arbitration. One case was settled prior to the establishment of an arbitration board (185-2-394). Three arbitration boards were set up and completed. The first board involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board (185-2-393); the second involved the Federal Government Dockyard Chargehands Association and the Treasury Board (185-2-395) and the third involved the Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832 and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces (185-18-400).

D-6 The remaining cases were held over to the next year.

EXAMINATIONS

D-7 When an employer asks to have positions excluded from a bargaining unit pursuant to section 5 of the Act and the bargaining agent opposes the request, or when the bargaining agent objects to the continuation of an exclusion and the employer objects, an officer of the Board will be asked to inquire into the matter; if the parties maintain their objection, he or she is then authorized to proceed with a review of the tasks and responsibilities of the positions and to submit a report on the matter to the Board. The Board makes a decision based on this report and the parties' observations. In the past fiscal year, 88 cases of exclusion of managerial or confidential positions were resolved.

MEDIATION

D-8 The Board's grievance and complaints mediation program continued to be successful in the last fiscal year, with the parties settling close to 84% of cases. Dispute Resolution Services (DRS) also respond to joint applications for assistance by bargaining agents and management in an effort to improve relations. In the year under review, the Board responded to one such request. DRS officials also acted as mediators in several grievances and complaints filed with the Board, as well as providing preventive mediation assistance in some 40 cases following requests from both the management and the union sides.

TRAINING

D-9 In its efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, the Board continued to run its national training program on interest-based negotiations and mediation skills jointly for management and union representatives. Approximately 1,000 people have already participated in this two-and-a-half-day training course, which will continue to be offered.

D-10 A new videocassette was produced during this fiscal year to increase awareness of two other processes used at the Board: adjudication and expedited adjudication.

INVESTIGATIONS

D-11 At the request of the Chairperson, DRS officials served as fact-finders for various cases in the past year.

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 The Board examined a complaint filed under section 23 of the PSSRA alleging that the bargaining agent had violated its duty to provide fair representation during a settlement negotiated by the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board with respect to a pay equity complaint (*Després v. Public Service Alliance of Canada*, 2003 PSSRB 85).

E-1.2 The complainant retired from Correctional Service Canada in 1999 as an AS-02. In 1990, his position had been reclassified from the CR-05 level to the AS-02 level and his new salary was calculated in accordance with the applicable regulations and salary scales at that time.

E-1.3 In October 1999, after the complainant had retired, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board negotiated a settlement with respect to the outstanding pay equity complaint filed by the bargaining agent under the *Canadian Human Rights Act*. As a result of the settlement, salaries for the CR group were adjusted upwards. The settlement was ratified by the Canadian Human Rights Commission and filed with the Registry of the Federal Court, becoming an order for the purposes of enforcement. Under paragraph 9.5 of the minutes of settlement, for promotions that took place between 1985 and 1994, affected individuals would be awarded an amount equivalent to 5% of the pay equity amount owing; the employer would not be held to recalculate on a case-by-case basis. The complainant filed the complaint alleging that the bargaining agent had acted in a discriminatory manner towards him.

E-1.4 At the outset, the bargaining agent objected to the authority of the Board to hear a pay equity complaint. The complainant

argued that he did not contest the pay equity settlement, but only the interpretation and application of paragraph 9.5, on the grounds that this was prejudicial and constituted discriminatory treatment of him by his bargaining agent. The Board held that the complainant had not met the burden of proof required of him; it had not been established that the bargaining agent had acted in an arbitrary or discriminatory way, or in bad faith. The Board cited the decision of the Supreme Court of Canada in *Gendron v. Supply & Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 5007*, [1990] 1 S.C.R. 1298: a bargaining agent has the right to choose the interests of one member or group of members over the interests of another where those interests diverge, as long as the decision is not founded on improper considerations. Regarding the complainant's submission that paragraph 9.5 did not apply to him, the Board held that, as this was a question of interpretation of the settlement, it was outside its jurisdiction.

E-2.1 The Board's decision in *National Energy Board v. Public Service Alliance of Canada and Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2003 PSSRB 79 concerns a determination of the appropriate bargaining unit structure. Under section 27 of the PSSRA, the National Energy Board asked the Board to reconsider the two-bargaining-unit structure created by a 1993 Board decision for the unionized workforce. The National Energy Board now proposed that a single bargaining unit be created. The bargaining agents who held the certificates issued in 1993 opposed the application.

E-2.2 One of the bargaining agents proposed that the test for review of bargaining unit certificates required evidence of their real and demonstrable adverse impact on labour relations. Rejecting this approach as too strict, the Board concluded that the threshold for review must be a determination that some significant change has rendered an existing structure unsatisfactory.

E-2.3 The Board found that, since it had last reviewed the bargaining unit framework, there had indeed been significant change at the National Energy Board. The evidence established that the National Energy Board had modified its structure in 1996 to focus on the delivery of services along business lines. This, in turn, had led to the extensive use of multi-disciplinary teams with

members from both existing bargaining units. This practice was described by one of the bargaining agents as revolutionary. The new job competency framework at the National Energy Board, used to evaluate all positions on the basis of set criteria, has shown that many employees, regardless of bargaining unit affiliation, share similar skills, qualifications and competencies.

E-2.4 There was a question as to whether the employer's plan of classification was relevant to the proceedings. Section 33 of the PSSRA requires that, for reviewing applications for certification under section 28, a bargaining unit structure must be co-extensive with the employer's plan of classification. Though section 27 does not impose on the Board the same statutory obligation, the Board concluded that, when reviewing a bargaining unit structure, this requirement made eminent sense in the context of federal public sector labour relations.

E-2.5 The Board considered that both bargaining units were small, all employees worked in the same building, in a similar work environment and, for the most part, during the same hours. Moreover, the differences between the collective agreements were not overly significant and the grievance history of the members of the two bargaining units showed a commonality of interests. The Board concluded that a single bargaining unit including all currently unionized employees of the National Energy Board should replace the existing two-bargaining-unit structure. It ordered a representation vote whereby voters would elect either PIPSC or the PSAC to represent them. Accordingly, PIPSC was chosen as the bargaining agent.

E-3.1 The Board considered a reference under section 99 of the PSSRA in its decision in *Professional Institute of the Public Service of Canada v. Treasury Board*. The collective agreement required that membership dues be deducted and remitted by the employer to the bargaining agent commencing the first full month of the effective date of appointment. In practice, and in accordance with its policy, the employer had been deducting and remitting dues on the first day of the month following the effective date of the appointment or the issue date of the letter of offer, whichever was later. The bargaining agent claimed that the employer's policy contravened the union dues provisions in six

signed collective agreements. At the time of the hearing, the employer's policy was under review and a draft policy had been sent to departments and bargaining agents for their input.

E-3.2 The bargaining agent submitted that the issue in dispute was when does a person become employed in a bargaining unit. The bargaining agent argued that this is when he or she begins the duties of a position and that the date on which the letter of offer is received is irrelevant. The bargaining agent further argued that, as there was no limit on a reference under section 99 of the PSSRA, there should be no time limit on how far back an award for monetary compensation can go.

E-3.3 The employer argued that the collective agreement was silent with respect to the starting point for the deduction of dues. In any event, the collective agreement could not contravene the *Public Service Employment Act*, which provides that one must be officially appointed in order to start in a position. Further, it was argued that, because it was often impossible to determine the effective date in reclassification or acting situations, as duties evolve over time, a formal document, such as the letter of offer, was needed to determine the date of appointment.

E-3.4 Agreeing that the issue was the date on which employment in the bargaining unit begins, the Board found that this is at least on the effective date of the appointment. Practically, this means that departments should deduct dues when they know that the employee is performing the duties of a position in a new bargaining unit. Any dispute as to the effective date can be resolved either by the letter of offer or by an acting pay or classification grievance. The Board noted that the draft policy being developed by the employer demonstrated the latter's tentative acceptance that the current policy is contrary to the collective agreement. The Board found that the policy was so contrary. While there are no limits on applications under section 99, it would, however, not be appropriate for the employer to be surprised by claims made long after the commencement of a collective agreement. The Board therefore ordered that payment be made retroactive only to May 2001, the date on which the parties had begun to meet on the issue of dues check-off.

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 Following the 2001 anthrax scare in the United States, Health Canada decided to stockpile antibiotics and smallpox vaccine. In *Chopra v. Treasury Board (Health Canada)*, 2003 PSSRB 115 (166-2-31567), the grievor was an employee of Health Canada but was not part of the emergency response team and was not privy to all the evidence leading to the decision to stockpile. Nevertheless, contacted by the press for comments, he was quoted as saying that stockpiling was not necessary and “only looks good for the Minister of Health”. The grievor was given a five-day suspension; the employer felt that the grievor’s comments had affected his relationship with his supervisor and his colleagues, the credibility of the Minister and the department and Canadians’ trust in them, as well as the grievor’s ability to do his own job. The employer also regretted that the grievor had not attempted to raise his concerns internally first.

F-1.2 The adjudicator decided that a balance must exist between the constitutionally protected right of free speech and the duty of a federal employee to ensure that the public service to which he or she owes loyalty is impartial and effective. According to the adjudicator, the right of free speech for public servants carries some obligations; public servants who wish to criticize the government’s policies should, as a general rule, make reasonable attempts to resolve the matter internally before making public pronouncements. The adjudicator found that the grievor knew, or should have known, that he could raise the issue with his immediate supervisor; he had not proved that the situation required bypassing the normal internal avenues for discussion. The adjudicator also held that critical public statements should be supported by evidence, which the grievor’s continued, and at times

aggressive, comments were not. They were unacceptable and unwarranted. The adjudicator held that the grievor was more interested in criticizing the department than in calming the situation, as he had claimed. The grievor's repeated contacts with the media indicated that he was not concerned that his views and comments had been misinterpreted on previous occasions. The five-day suspension was therefore found to be well within the parameters of appropriate discipline. The grievor has filed an application to the Federal Court of Canada to have this decision set aside: Court file-103-04.

F-2.1 In *King v. Treasury Board (Revenue Canada - Customs & Excise)*, 2003 PSSRB 48 (166-2-28310), the Board heard *de novo* a disciplinary grievance following a decision of the Federal Court, Trial Division. The grievor worked as a customs officer and was also president of his union local. In April 1997, he sent a letter to the Prime Minister and two Members of Parliament, outlining a number of observations, irritants and complaints on issues of concern to customs inspectors. The last paragraph said: "in lieu of the opening issue, I will be advising Customs Inspectors not to perform any further examinations unless a fellow officer is present to witness". Management became concerned, believing that, if customs inspectors "doubled up" for every examination, the system would become blocked. The employer contacted the grievor and the union's national office, advising the national President that the Agency intended to treat the situation, should it materialize, as an illegal strike. In May 1997, management in Terminals 1 and 2 at the Pearson Airport, Toronto, found posted notices enumerating issues of concern to the union local. Members were advised not to touch the contents of luggage, to obtain assistance from their Superintendent if a passenger refused to cooperate and, in the absence of adequate staff, to use their discretion to decide whether to release the passenger without an examination. Though the notices were taken down immediately and the employer conceded that no job action had taken place, the grievor was nevertheless given a ten-day suspension on the grounds that the notice had been counselling members to participate in an illegal strike, contrary to sections 102 and 103 of the PSSRA; to violate a management policy; and to release passengers without having conducted an examination, something that members did not have the discretion to do.

F-2.2 The grievance was initially heard and decided upon by an adjudicator of the Board, who reduced the penalty to five days; however, when the grievor filed an application for judicial review, the decision was quashed and remitted to an adjudicator to hear *de novo*: *King v. Canada (Attorney General)*, [2001] F.C. J. No. 1929, 2001 FCT 1407.

F-2.3 The grievor argued that no misconduct had taken place and that there was no evidence that there had been a concerted activity designed to limit or restrict output, as prohibited by the Act; he pointed out that no job action had taken place.

F-2.4 The adjudicator found that the grievor had in posting the notice attempted to solicit concerted activity by the membership for the sole purpose of slowing down work or limiting output at the airport. The employer had taken all the relevant factors into account in imposing the discipline, which was well within the acceptable range for such behaviour. The original ten-day suspension was therefore upheld and the grievance was dismissed.

F-3.1 In *English v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2003 PSSRB 72 (166-2-31031), the grievor, then employed as a correctional officer, pleaded guilty to driving with more than 80 mg of alcohol in his blood and was sentenced to a driving prohibition for two years, one year of probation and a \$1,200 fine. The grievor was terminated when a Board of Investigation found him guilty of misconduct because he had failed to disclose his criminal convictions and sentences, did not possess a valid driver's licence as required of all correctional officers, had driven government vehicles without a valid licence, and had falsified the Declaration regarding Criminal Convictions.

F-3.2 The adjudicator found that the employer had not taken into consideration that the grievor's behaviour was related to alcoholism; this fact had been submitted to the disciplinary investigation board and to the warden during the disciplinary meetings. The adjudicator noted that the grievor, when testifying at the hearing, had admitted responsibility for his actions and had shown remorse. The grievor had been an employee for ten years; all his performance appraisals indicated that he had met or exceeded expectations. He had been the subject of only one

disciplinary measure, which was unrelated to his alcohol problem. Furthermore, the adjudicator noted that the grievor had taken concrete and substantive steps to deal with his illness and, according to the evidence, had controlled his consumption of alcohol since his conviction. The grievor was reinstated without compensation on condition that he regularly attend Alcoholics Anonymous meetings at least once a week, that he participate in the Employee Assistance Program, and that he produce, if requested by the employer, satisfactory evidence of compliance with the conditions of reinstatement. These conditions were to remain in place for two years. If the grievor were ever found guilty of driving with more than 80 mg of alcohol in his blood or while his ability to operate a motor vehicle was impaired by alcohol, his employment would be, at the employer's option, subject to immediate termination.

F-4.1 During the past year, the Board has considered several grievances dealing with the interrelationship between variable hours of work schedules and other provisions of the collective agreement, such as designated paid holidays and the personal and volunteer leave provisions.

F-4.2 In the first of these cases, *White v. Treasury Board (C.S.C.)*, 2003 PSSRB 40 (166-2-31221), the grievor was a correctional officer at a correctional institution that provided for 12-hour and 8-hour shifts on a two-week rotation. The grievor was scheduled to work a 12-hour shift on Easter Monday but, given the statutory holiday, he was scheduled to work for a period of four hours and was "statted off" for eight hours. The grievor contested the fact that he was scheduled to work on a designated holiday, claiming entitlement to the entire 12-hour shift.

F-4.3 The adjudicator held that the collective agreement provision on variable hours of work modifies other provisions of the collective agreement and has a specific provision stating that a designated paid holiday "shall account for the normal daily hours specified by this agreement". While the collective agreement did not define "normal daily hours", the designated holiday provision did make a distinction between "normal daily hours" and "regular scheduled hours". He held that the phrase "regular scheduled hours" referred to the hours for each shift that an employee is

scheduled to work. “Normal daily hours” must therefore be something different. Since the collective agreement provided that shift work was to be scheduled so that employees on a daily basis worked eight hours per day, these must be the “normal daily hours”. No other daily hours for shift workers were specified. As a result, a designated paid holiday must consist of eight hours. The grievance was dismissed.

F-5.1 In *Breau et al. v. Treasury Board (Justice Canada)*, 2003 PSSRB 65 (166-2-31278 to 31280), the grievances challenged the manner in which the employer calculated premium pay for employees subject to a variable shift schedule arrangement (VSSA) and variable hours of work (VHW), as provided for in their collective agreement.

F-5.2 The substance of the argument put forward went to whether, or to what degree, the adjudicator should defer to the decision of another adjudicator in *King and Treasury Board (Revenue Canada - Customs and Excise)* (1999), CPSSRB No. 110 (1999). That case paralleled the facts in this case but involved different grievors and a different, although related, collective agreement between the same parties. According to the adjudicator, to deny the persuasive force of previous decisions in similar circumstances that called for the interpretation of the same or closely related collective agreement terms between the same parties would wholly undermine the values essential to any rational system of third-party dispute resolution: uniformity, stability and predictability. On the other hand, the adjudicator noted, neither justice nor equity is to be sacrificed to these values. In the present collective bargaining regime, without a jurisdictional challenge, an adjudicator is statutorily bound to adjudicate a dispute upon its merits. To do otherwise, by blindly adopting the reasons for a decision given in a previous dispute, could be viewed as improper declining of jurisdiction.

F-5.3 The adjudicator concluded that these grievances must be sustained. For any two-week payroll period in which, in addition to the amount included in their regular bi-weekly pay cheques, the grievors worked on a designated paid holiday, they are entitled to premium pay calculated at the number of regularly scheduled hours worked at time and one-half, and at double time for all hours

worked in excess of such hours. The adjudicator found that the VSSA employee would be deprived of the compensation to which he or she was entitled if money paid for notional hours worked in any two-week period of the six-week cycle were to be set off against money paid for actual hours worked on a designated paid holiday.

F-6.1 Pursuant to a VHW agreement, the grievor worked 12-hour shifts over a 12-week cycle, thereby accumulating the same hours as an employee who worked a traditional 8-hour day and 40-hour week. When the grievor worked a full shift on a designated paid holiday, the employer paid him at time and one-half for 8 hours, while the grievor claimed entitlement to payment for 12 hours.

F-6.2 The adjudicator decided that the issue was how much the grievor had already received in compensation prior to being compensated for working on a designated paid holiday; consequently, how much he was owed. The employer said that the grievor had already been paid for 12 hours; the bargaining agent argued that he had been paid only for eight hours. The adjudicator held that he should reject two earlier decisions by the Board on this very issue only if he was convinced that the jurisprudence was wrong. He was not so convinced and consequently held that the grievor had been paid for only an 8-hour day on his regular paycheque. Consequently, the grievance was allowed: *Mackie v. Treasury Board (National Defence)*, 2003 PSSRB 103 (166-2-32060).

F-7.1 The final grievance in this line of cases was *Stockdale et al. v. Treasury Board (Fisheries and Oceans Canada)*, 2004 PSSRB 4 (166-2-32069). It dealt with how the volunteer leave and personal needs leave provisions applied to a VHW schedule. In particular, grievors objected to the denial of the full duration of their 12-hour shift for leave granted under these provisions. Management had accorded them only 7.5 hours of leave and had recovered the additional leave taken. The collective agreement did not define “day” in the articles in question; however, the definition article defined “day” as a 24-hour period.

F-7.2 The adjudicator found that, while the previous decision in *King and Holzer*, 2001 PSSRB 117; *Canada (Attorney General) v.*

King, [2003] F.C. J. No. 777 (QL) had been upheld by the Federal Court, the Board was not bound by it; that case involved a different leave provision and a different collective agreement. He also found, however, that the reasons of the Federal Court were persuasive, given that the case involved a similar leave provision and similar contractual language. In labour relations, similar provisions should be interpreted similarly, unless there is a strong reason for not doing so. The adjudicator held that, as with family-related leave, the personal leave and volunteer leave provisions were not “earned daily leave” and therefore fell outside the provisions in the agreement whereby leave is converted to hours. The employer argued that these days were “extra holiday days” and that the value of a day for variable shift employees is equivalent to that of a designated paid holiday. The adjudicator rejected this approach. He went on to say that the interpretation put forward by the bargaining agent did not violate the principle of cost-neutrality because it involved no additional payment to the employee. The adjudicator agreed with the grievors that the employer’s granting of leave for only 7.5 hours was inequitable for employees working a variable shift schedule. It forced them to use additional leave credits or take unpaid leave to avail themselves of their right to take personal or volunteer leave. The grievance was allowed. The employer has filed an application for judicial review of this decision with the Federal Court (Court file T-425-04).

F-8.1 The Board had the opportunity to reconsider its prior decision in *Shaw* (Board files 166-2-27880 to 27882) in *Ryan v. Treasury Board (Department of National Defence)*, 2004 PSSRB 18 (166-2-31812). The grievor alleged that his confrontation with a manager in the workplace was a breach of the anti-discrimination article of the collective agreement. The grievor occupied a union position and had been designated by his local to handle a file. Before a meeting he had attended on the issue, the manager had questioned his presence. The ensuing exchange between the two men became tense and embarrassed others present. The grievor filed the grievance the following day.

F-8.2 The employer objected to the jurisdiction of the adjudicator to hear the grievance, claiming that the grievor should have proceeded by way of a complaint under section 23 of the *Public Service Staff Relations Act*. It argued that section 91 of the Act

allows for the adjudication of grievances where there is no other administrative procedure under any Act of Parliament; yet, section 23 does provide a procedure for dealing with discrimination on the basis of union activity.

F-8.3 The adjudicator ruled that the legislative history of section 91 demonstrated that it had been introduced to prevent duplication of proceedings under the *Public Service Employment Act* (PSEA) and the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA). He concluded that the Federal Court, in several cases, had decided that section 91 of the PSSRA referred to “another Act of Parliament”. In the prior decision in *Shaw* (supra), the adjudicator had held that he did not have jurisdiction over a grievance alleging discrimination on the basis of union activity; however, in doing so he relied on cases involving administrative procedures outside the PSSRA. Also, he had been without the benefit of the reasons of the Federal Court of Appeal in a later case. The adjudicator also held that there was no appreciable difference between a reference to adjudication and a complaint. A purposive analysis of section 91 in the general context of the legal framework set out in the PSSRA led him to conclude that an adjudicator does have jurisdiction over such a grievance.

F-8.4 On the substantive issue, while there was no doubt that the confrontation had made those present uncomfortable, not every interaction that becomes uncomfortable can be considered to be “harassment” or “intimidation”. The actions of the manager amounted to a lapse in judgment but not to a breach of the collective agreement. There was no evidence that the grievor’s role as a union representative had been restricted or interfered with or that he had been demeaned in the eyes of union members. The grievor filed an application to the Federal Court to have this decision set aside: Court file T-765-04.

F-9.1 In *Gale v. Treasury Board (Solicitor General of Canada-Correctional Service)*, 2004 PSSRB 23 (166-2-30347), the Board considered a request for recusal of an adjudicator who in 2001 had dismissed a case concerning the grievor’s discharge. An application for judicial review was also dismissed but an application for judicial review of the Trial Division’s decision was allowed by the Federal Court of Appeal. This Court set aside the

adjudicator's decision and referred the matter back to him, with direction to consider specific information and to accept the parties' submissions as to how this information would affect the adjudication. In response to concerns raised by counsel for the grievor, the Board asked the parties for their written submissions as to whether the same adjudicator should be able to render a decision or whether he should recuse himself.

F-9.2 The adjudicator concluded that he was in the best position to hear the parties' submissions in re-determination and to decide the issue again. To proceed anew before another adjudicator would not be an efficient and responsible use of public funds. The Federal Court had held that it was appropriate for the same adjudicator to re-determine the matter after considering the additional evidence and submissions of counsel. Counsel for the grievor had not persuaded the adjudicator that the presumption of integrity and impartiality had been so compromised as to require him to recuse himself.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, the Chairperson may establish a conciliation board pursuant to section 77.

G-1.2 In establishing a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or appointing a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, the Chairperson is required to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA

specifies that subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-1.3 The Chairperson established three conciliation boards during the year under review. In one case, the employer raised a jurisdictional objection to two proposals that the bargaining agent wished to refer to conciliation.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-2.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Statistics Survey Operations* (190-24-330, 9 September 2003), the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of *Annex G – MOU – Job Evaluation Plan*. The employer objected to that

*Subsection 57(2) reads as follows:

57. (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

proposal.

G-2.2 The bargaining agent advanced that proposals falling within the ambit of section 7 of the PSSRA can be referred to a conciliation board because the recommendations of a conciliation board would not bind the parties without their agreement. The employer responded that, although section 7 of the PSSRA did not constitute a bar to referring the job evaluation plan to a conciliation board, *Annex G – MOU – Job Evaluation Plan* was a disguised way of addressing a pay equity issue that was before the Canadian Human Rights Commission.

G-2.3 The Chairperson found that the circumstances did not warrant a decision not to refer the proposal; the bargaining agent should not be precluded from attempting to resolve prospectively a pay equity issue through other legal means than the human rights complaint process. In accordance with years of established practice following the Federal Court of Appeal decisions in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 F.C. 471, and *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1987), 76 N.R. 229, he referred the proposal to the conciliation board.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE CONCILIATION BOARD

G-3.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Statistics Survey Operations* (190-24-330, 9 September 2003), the bargaining agent proposed that the conciliation board determine the issue of *New – MOU – Term Employees*. The employer objected to that proposal.

G-3.2 The bargaining agent advanced that proposals falling within the ambit of section 7 of the PSSRA can be referred to a conciliation board because the recommendations of a conciliation board would not bind the parties without their agreement. The employer responded that, by virtue of subsection 87(3) of the PSSRA, a conciliation board could make no recommendations on the proposal because it related to standards, procedure or processes governing the appointment of employees.

G-3.3 The Chairperson found that subsection 87(3) of the PSSRA

prohibited the referral of the bargaining agent's proposal for the employer to appoint term employees on an indeterminate basis once some conditions had been met. Therefore, he did not refer the proposal to the conciliation board.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-4.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board.

G-4.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions on these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies

that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-4.3 The Chairperson established four arbitration boards during the year under review. In one case, the employer raised a jurisdictional objection to a proposal that the bargaining agent wished to refer to arbitration.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-5.1 In *Public Service Alliance of Canada v. Communications Security Establishment, Department of National Defence*, 2004 PSSRB 5, the bargaining agent proposed that the arbitration board determine the issue of the integration of rates of pay into new pay bands attached to a new classification plan of the employer (the UNISON classification plan). The employer objected to that proposal.

G-5.2 The bargaining agent advanced that the proposal dealt with the retroactive application of rates of pay to the UNISON classification plan, which was otherwise implemented as of 1 February 2002. The employer argued that subsection 69(3) of the PSSRA prevented an arbitration board from making a determination on the implementation date of the unimplemented UNISON classification plan, which was a matter within the exclusive management rights protected by section 7 of the PSSRA.

G-5.3 The Chairperson found that, although the employer was actively preparing for the implementation of the UNISON classification plan, that plan was not in full force and effect. He further found that the determination of a date on which a new classification plan is to become effective relates to the employer's

authority over classification, which is protected by section 7 of the PSSRA and is outside the jurisdiction of the arbitration board by virtue of subsection 69(3) of the PSSRA; allowing the arbitration board to deal with a proposal seeking to give retroactive application to rates of pay attached to a classification not yet fully implemented would be tantamount to imposing an effective date on the plan.

G-5.4 The Chairperson did not refer the proposal to the arbitration board. Instead, he referred the issue of the integration of rates of pay “. . . as applied in the current classification of positions of the employer as well as salary rates attached to the UNISON classification plan that would become effective upon the ‘implementation’ . . . of the UNISON plan, as determined by the employer”.

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Mary Chadwick v. Canadian Food Inspection Agency* 2003 PSSRB 38, the grievor, a veterinarian classified at the VM-01 level, filed a grievance seeking acting pay at the VM-02 level. The grievor's supervisor, the District Director for the St. Thomas office, had been classified at the VM-02 level. When he retired, the employer eliminated his position and thereafter the grievor reported to the District Veterinarian at the London office. The grievor's post at St. Thomas became a satellite office; however, the employer's expectations were that the level of service provided would be unchanged. As a result, the grievor took on many, but not all, of the duties formerly performed by the District Veterinarian and submitted the grievance.

H-1.2 The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to hear and determine the grievance on the ground that it related to classification. The adjudicator noted that section 7 of the *Public Service Staff Relations Act* excludes an adjudicator's jurisdiction over the organization of the Public Service and the classification of positions in the absence of a provision in the collective agreement dealing with these matters. The adjudicator concluded that to grant the remedy sought by the grievor, assuming that the evidence supported her substantial performance at the higher level, would be to reverse the employer's decision to reorganize the St. Thomas office. Accordingly, the adjudicator dismissed the grievance.

H-1.3 An application for judicial review was heard by the Federal Court Trial Division in *Mary Chadwick v. Attorney General of Canada*, [2004] F.C. 503. The Court held that the nature of the issue was jurisdictional. While an adjudicator has a great deal of expertise in determining grievances, the Court has greater expertise in analysing questions of law, including an adjudicator's

jurisdiction. The Court also noted that an adjudicator's decision was not protected by a privative clause. After applying the pragmatic and functional approach, the Court concluded that correctness was the appropriate standard of review.

H-1.4 The applicant argued that an employee who performs duties of a higher classified position than her own is entitled to acting pay for this work under the collective agreement. Such grievances would not be precluded by section 7 of the PSSRA since the adjudicator would be called upon to determine whether the employee was performing the duties of a higher classified position. This would be properly viewed as a grievance respecting acting pay for a specified time rather than a request for reclassification or reorganization of the workplace.

H-1.5 Section 7 of the PSSRA states that “[n]othing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein”. The President of the Canadian Food Inspection Agency (CFIA) is authorized to set the terms and conditions of employment for employees by subsection 13(2) of the *Canadian Food Inspection Agency Act*. The applicant argued that this authority is less extensive than the powers granted to the Treasury Board under subsection 7(1)(b) of the *Financial Administration Act* and does not include the authority to “determine the organization of the Public Service”.

H-1.6 The Court rejected this argument. It found that the difference in the Acts did not render section 7 of the PSSRA any less applicable to employees of the CFIA, a separate employer, than to employees of the Treasury Board. The term “employer” in section 7 of the PSSRA is defined as either the Treasury Board or the separate employer concerned. Furthermore, the definition of “Public Service” in the PSSRA also applies to CFIA; it refers to the “several positions in or under any department or other portion of the public service of Canada specified in Schedule I”. The CFIA is listed in Schedule I. The Court held that the broad power granted to the CFIA pursuant to subsection 13(2) of the CFIA Act must be interpreted as allowing it to organize its workplace. The fact that the word “organization” is not used is not fatal; the CFIA is granted the power to set the terms and conditions of employment

and determine the employees' assigned duties.

H-1.7 The Court held that the adjudicator had been incorrect in deeming that the grievance related to reclassification, thereby ousting his jurisdiction under subsection 92(1)(a) of the PSSRA; the acting pay provisions of the collective agreement specifically refer to a situation where an employee is required to perform duties of a higher classification level on an acting basis. Such a case would necessarily entail a comparison of different classification levels. The Court noted that an employee would be entitled to acting pay only for a specified period. If the applicant had been seeking acting pay indefinitely, the Court might have reached a different conclusion. Furthermore, as there was no evidence that the applicant had attempted to seek a re-classification of her position, her grievance did not constitute a "backdoor attempt" to achieve indirectly through adjudication something that should be achieved through a classification grievance procedure. Accordingly, the Court found that the matter was within the jurisdiction of an adjudicator. The decision of the adjudicator was set aside and the matter was sent back for reconsideration.

H-2.1 In *Fortin v. Treasury Board*, 2001 PSSRB 101, the grievor had been declared surplus and laid off pursuant to the *Public Service Employment Act* following a reverse order of merit process. According to the grievor, this process had been tainted by the presence on the evaluation board of a former supervisor who could not have been impartial. The grievor filed a complaint with the Public Service Commission. The complaint was unsuccessful but the grievor did not seek judicial review of the decision. He subsequently filed a grievance alleging that his termination was in fact disguised disciplinary action.

H-2.2 The employer argued that the adjudicator lacked jurisdiction. As the grievance related to a termination under the PSEA, section 92(3) of the PSSRA prevented the matter from being one that could be referred to adjudication. The adjudicator examined the evidence and agreed that the grievor's termination was not a disguised disciplinary termination; rather, it was an administrative decision made in good faith, in accordance with subsection 29(1) of the PSEA. Accordingly, the adjudicator was without jurisdiction to hear the grievance and dismissed it.

H-2.3 The grievor sought judicial review of this decision. In *Fortin v. Canada (Attorney General)*, 2003 FCT 51, the Federal Court judge considered the validity of the evaluation procedure and found that the participation of the supervisor in the reverse order of merit proceedings ruled out any appearance of impartiality or objectivity. Accordingly, the Court allowed the application for judicial review and sent the matter back for a new hearing.

H-2.4 This decision was appealed. In *Fortin v. Canada (Attorney General)*, 2003 FCA 376, the Federal Court of Appeal found that the trial judge had erred in reviewing the validity of the evaluation procedure. The review and conclusion were not within the judge's authority. The decision on the fairness of the evaluation procedure had been made by the Public Service Commission and there had been no application for judicial review. The appeal was allowed and the adjudicator's decision was restored.

H-3.1 *Janveau v. Treasury Board*, 2002 PSSRB 2 addressed the effect of a reclassification on membership in a bargaining unit and on the entitlement to a "terminable allowance". In *Janveau*, the grievor's position was reclassified from the Computer Systems (CS) Group to the Technical Services (TS) Group, at a lower maximum rate of pay. Employees occupying positions in the CS Group are part of the CS Group bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. Employees occupying positions in the TS Group are part of the TS Group bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada (PSAC) is the bargaining agent. A memorandum of agreement (MOU) between the PIPSC and the employer provided that incumbents of positions reclassified to a group or level with a lower attainable maximum rate of pay should have their salary protected. Following the reclassification, the grievor continued to receive the terminable allowance provided for under the CS Group collective agreement, but not under the TS Group collective agreement. The employer informed him that he was not entitled to it and that recovery action would be taken. The grievor grieved the employer's decision. The PIPSC approved the referral of the grievance to adjudication and represented the grievor at the adjudication hearing.

H-3.2 The adjudicator found that the grievor was not entitled to a

terminable allowance; the grievor had become part of the TS Group bargaining unit on the date of his reclassification. From that point, the CS Group collective agreement no longer applied to him and nor did the MOU, as the PIPSC was no longer his bargaining agent. Further, the MOU relates to pay matters and a terminable allowance does not form part of an employee's salary under the CS Group collective agreement. Accordingly, the grievance was dismissed.

H-3.3 The grievor sought judicial review of this decision. The Court agreed with the adjudicator that, upon reclassification, the grievor did not remain part of the CS bargaining unit or a member of PIPSC. Furthermore, the MOU between PIPSC and the Treasury Board did not extend rights to employees reclassified to a position represented by a different bargaining agent. Consequently, the Court found that the grievor was not entitled to a continuation of the terminable allowance and the application for judicial review was dismissed (*Janveau v. Attorney General of Canada*, 2003 FC 1337).

I

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the *Canada Labour Code* (the Code) arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request that this decision be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada (HRDC) in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with a request to review a previous decision that it had made under section 129.

I-3 The applicant was a correctional officer who had exercised his rights under the Code to refuse to work when the employer re-instituted open range walks. Following an investigation, the safety officers found that no danger existed. At the request of the applicant, the safety officers referred their decisions to the Board, which held that, while the risks associated with an open range walks policy were inherent in the duties of a correctional officer, the employer was still responsible for taking measures to ensure that the performance of these duties was free from unnecessary risks. The Board issued certain directions to the employer on procedures for open range walks.

I-4 In 2003, the applicant requested that the Board review its decision and submitted new evidence in support of this application. The new information related to a judicial report on an inquest into the death of an inmate. The report revealed that the RCMP had been conducting an undercover investigation into drug smuggling and had found that drugs had been smuggled into the institution as part of the operation.

I-5 The Board accepted that this submission was new evidence that could not reasonably have been presented at the original hearing. The Board concluded, however, that if the new evidence had been adduced at the initial hearing, it would not have had a material effect on the decision. There was no evidence that the undercover drug operation had increased the danger inherent in a correctional officer's duties on the day in issue. The new evidence was general only; the evidence tendered at the original hearing was that on the day in question, nothing unusual had been noted on the range. Accordingly, the application was dismissed (*Czmola v. Treasury Board*, 2003 PSSRB 93).

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-6 Under section 133 in Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under Part II of the Code.

I-7.1 The Board considered such a complaint in *L. Kihnicksi and T. Dupuis v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2003 PSSRB 52. The employer, advised that there was to be a temporary shut-off of the water supply to its offices, called a meeting of management and union representatives to discuss the situation. The employer decided to bring in bottled water and arrange that employees would be able to use the washroom facilities at the nearby City Hall. The complainants expressed reservations; the sprinklers were not working, some employees continued to use the now unsanitary washroom facilities in the workplace, and the alternative washroom arrangements were not considered suitable. A Health and Safety Officer consulted by telephone stated that no danger existed; however, he did not go to the workplace until the following day. The complainants advised

the employer that they did not feel that the workplace was safe and left approximately two hours before the end of the workday.

I-7.2 After going to the workplace, the Health and Safety Officer issued a decision that no danger existed. This decision was not appealed. The employer deducted two hours' pay from the complainants for work not done. They then filed a complaint under section 133 of the Code, alleging that the employer had breached section 147 in deducting pay for work missed while the complainants were exercising their rights under section 128.

I-7.3 The adjudicator, giving a broad interpretation to the word "danger" as used in Part II, found that the employees had reasonable cause for belief that a danger existed. She also held that the complainants had met the requirements of sections 128 and 129 of the Code. The Health and Safety Officer's failure to be present at the worksite meant that there had been no decision as to whether a danger existed pursuant to section 129. The employer's decision to cut the complainants' pay was related to the exercise of their rights under the Code; consequently, the adjudicator allowed their complaint. She ordered that their salary be repaid and that all references to their refusal to work be removed from their personnel records.

I-8.1 In *R. Boivin v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2003 PSSRB 94, the Board considered whether "danger" within the meaning of the Code included mental health and stress. The complainant alleged that the employer had taken action against him because he had withdrawn his services for safety reasons. The complainant had previously filed grievances protesting a lack of meaningful work and, during a related discussion with the employer, had made a reference to "going postal". As a result, the employer decided that a personal risk assessment should be done. Before the employer could discuss the results with him, the complainant filed a complaint under Part II of the *Canada Labour Code*, alleging that the employer's lack of action on a workload grievance constituted a danger to his health. A letter was given to the complainant outlining the workplace incidents and imposing five conditions of work designed to correct his comments and actions. The complainant immediately invoked his right to withdraw his services pursuant to the Code, citing the danger to his

health resulting from the failure of the employer to respond in a timely manner to his grievance. A Health Canada assessment, requested by the employer and agreed to by the grievor, placed the grievor on sick leave until November 2002, at which time he returned to work.

I-8.2 The Board determined that the situation of stress presented by the complainant was not the type of health or safety issue contemplated by Part II of the Code. Although “danger” has a broad meaning, it is not so broad as to cover an internal dispute or stressful situation. The Board also found that the changes to the Code in 2000 did not necessarily render all prior jurisprudence in this area irrelevant; relevance would depend on the subject of the decision. The Board concluded that the employer’s actions were not disciplinary but were based on the employer’s genuine concern about the complainant’s fitness for work. Finally, the Board determined that it was without the power to revisit the decision of a safety officer, since that jurisdiction now resided with HRDC. Accordingly, the complaint was dismissed.

APPENDIX

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
3	Managerial or Confidential Exclusions: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions: Separate Employers
5	Bargaining Units
6	Adjudication References, 1 April 1999 — 31 March 2004

ABBREVIATIONS

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPE	Canadian Association of Professional Employees
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
CEP	Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
GCIU	Graphic Communications International Union
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MCTSA	Marine Communications and Traffic Services Association
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO- SACC-CSN	Union of Canadian Correctional Offices – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN
UCPPO	Union of Canadian Parole & Programs Officers
UFCW	United Food and Commercial Workers Union

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CIC	Correctional Investigator Canada
CIS	Canada Investment and Savings
CNSC	Canadian Nuclear Safety Commission
CPC	Canadian Polar Commission
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
CTC	Canadian Tourism Commission
IOGC	Indian Oil & Gas Canada
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
NRTEE	National Round Table on the Environment and the Economy
NSERC	Natural Sciences & Engineering Research Council
NPA	Northern Pipeline Agency
OAG	Office of the Auditor General of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SIRC	Security Intelligence Review Committee
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

**Bargaining Units and Bargaining Agents in the
Public Service of Canada
1 April 2003 – 31 March 2004**

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Association of Professional Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services Administrative Support Category	Research Council Employees' Association

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Computer Systems Administration
Operational Category
- Supervisory
- Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

All employees of the Employer

Public Service Alliance of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Bands 1 through 6 of the Legislative
Audit Category, Audit Services
Group who perform clerical,
administrative, technical and
professional duties in support of
legislative auditing, except for
those employees who are classified
in information technology
positions.

Public Service Alliance of Canada

Legislative Audit Category, Audit
Professional Group

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category
- Administrative Services
- Computer Systems Administration
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration and all
employees referred to as Grants
Program Officer
Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Data Processing

Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
- Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category	Public Service Alliance of Canada
- CFB Bagotville	
Administrative Support Category	
- CFB Gagetown	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Goose Bay	
Operational Category	
- CFB Kingston	
Operational Category	
- CFB Montreal	
Administrative Support Category	
- CFB Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- NDHQ Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Petawawa	
Administrative Support Category	
- CFB Trenton	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Valcartier	
Operational Category	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
- CFB Shilo	
Operational Category	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864
- CFB Gagetown	
Operational Category	
- CFB Greenwood	
Operational Category	
- CFB Halifax	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
Operational Category - CFB Esquimalt	
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory	
- Communications	
- Office Equipment	
- Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer who are not in another bargaining unit.	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations.	Public Service Alliance of Canada

(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside Statistics Canada Offices.	

(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)

Agriculture	Professional Institute of the Public Service of Canada
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

Engineering and Land Survey
Purchasing and Supply
Scientific Research
Economics, Sociology and Statistics

Informatics

Veterinary Medicine

All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
--	-----------------------------------

(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)

All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
-------------------------------	-----------------------------------

(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)

Audit, Financial and Scientific	Professional Institute of the Public Service of Canada
---------------------------------	--

Program Delivery and Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
--	-----------------------------------

(CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION)

All employees, regardless of pay band, at the RL-5 to 7 levels who are not excluded from collective bargaining.	Professional Institute of the Public Service of Canada
---	--

**Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
1 April 2003 – 31 March 2004**

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	129,794	33
Professional Institute of the Public Service of Canada	42,225	18
Canadian Association of Professional Employees	9,541	2
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN	5,486	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,847	1
Research Council Employees' Association	2,235	7
Professional Association of Foreign Service Officers	1,146	1
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,000	1
Canadian Merchant Service Guild	943	1
United Food and Commercial Workers Union	702	13
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	664	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	645	1
Canadian Federal Pilots Association	459	1
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada - Local 2182 CAW	331	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	168	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	128	2

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Syndicat général du cinéma et de la télévision	125	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	66	1
Graphic Communications International Union – Local 588M	36	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	33	1
Canadian Air Traffic Control Association	10	1
TOTAL	198,584	90

3

Managerial or Confidential Exclusions Treasury Board as Employer 1 April 2003 - 31 March 2004

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	28,739	3,686	32,425	11.37
PSAC	4	89,540	4,490	94,030	4.78
PAFSO	1	1,146	37	1,183	3.13
CATCA	1	10	3	13	23.08
CAPE	2	9,541	518	10,059	5.15
IBEW, Local 2228	1	1,000	15	1,015	1.48
CMSG	1	943	58	1,001	5.79
GCIU	1	36	0	36	0.00
FGDCA	1	66	0	66	0.00
FGDTLC(E)	1	664	0	664	0.00
FGDTLC(Esq.-BC)	1	645	0	645	0.00
CAW, Local 2182	1	331	19	350	5.43
CFPA	1	459	53	512	10.35
APSFA	1	2,847	255	3,102	8.22
CMCFA	1	168	2	170	1.18
UCCO-SACC-CSN	1	5,486	507	5,993	8.46
TOTAL	25	141,621	9,643	151,264	6.37

**Managerial or Confidential Exclusions
by Bargaining Agent
Separate Employers
1 April 2003 - 31 March 2004**

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	134	19	153	12.42
SGCT	1	125	5	130	3.85
CUPE, Local 2656	2	128	18	146	12.33
TOTAL	5	387	42	429	9.79
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,666	13	1,679	0.77
RCEA	7	2,235	53	2,288	2.32
TOTAL	11	3,901	66	3,967	1.66
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	400	12	412	2.91
TOTAL	2	400	12	412	2.91
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	176	5	181	2.76
TOTAL	2	176	5	181	2.76
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC	15	711	n.a	711	n.a.
UFCW	13	702	n.a	702	n.a.
HSTU	1	33	n.a	33	n.a.
TOTAL	29	1,446	n.a	1,446	n.a.
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	26	0	26	0.00
TOTAL	1	26	0	26	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	340	22	362	6.08
PSAC	1	27	3	30	10.00
TOTAL	2	367	25	392	6.38
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,321	0	2,321	0.00
TOTAL	2	2,321	0	2,321	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PIPSC	1	263	44	307	14.33
TOTAL	1	263	44	307	14.33
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	379	80	459	17.43
TOTAL	1	379	80	459	17.43
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,487	96	1,583	6.06
PSAC	1	3,752	158	3,910	4.04
TOTAL	4	5,239	254	5,493	4.62
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	25,895	492	26,387	1.86
PIPSC	1	9,596	225	9,821	2.29
TOTAL	2	35,491	717	36,208	1.98
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,359	353	5,712	6.18
TOTAL	1	5,359	353	5,712	6.18
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,000	n.a.	1,000	n.a.
TOTAL	1	1,000	n.a.	1,000	n.a.
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	208	0	208	0.00
TOTAL	1	208	0	208	0.00
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY					
NO BARGAINING AGENT	0	26	2	28	7.14
TOTAL	0	26	2	28	7.14

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL SCIENCES AND ENGINEERING COUNCIL OF CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	325	0	325	0.00
TOTAL	0	325	0	325	0.00
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION					
NO BARGAINING AGENT	0	582	0	582	0.00
TOTAL	0	582	0	582	0.00
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR					
NO BARGAINING AGENT	0	25	0	25	0.00
TOTAL	0	25	0	25	0.00
NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	0	1	1	100.00
TOTAL	0	0	1	1	100.00
CANADIAN POLAR COMMISSION					
NO BARGAINING AGENT	0	0	5	5	100.00
TOTAL	0	0	5	5	100.00
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE					
NO BARGAINING AGENT	0	14	0	14	0.00
TOTAL	0	14	0	14	0.00
CANADA INVESTMENT AND SAVINGS					
NO BARGAINING AGENT	0	34	0	34	0.00
TOTAL	0	34	0	34	0.00
INDIAN OIL AND GAS CANADA					
NO BARGAINING AGENT	0	77	0	77	0.00
TOTAL	0	77	0	77	0.00
TOTAL	65	58,046	1,606	59,652	2.69

5

Bargaining Units 1 April 2003 - 31 March 2004

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	459		CFPA
Applied Science and Engineering	7,934		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,213		PIPSC
Computer Systems	11,020		PIPSC
Correctional Services	5,486		UCCO-SACC-CSN
Economics and Social Science Services	8,496		CAPE
Education and Library Science	1,125		PSAC
Electronics	1,000		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,847		APSFA
Foreign Service	1,146		PAFSO
Health Services	1,776		PIPSC
Law	90		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	36		GCIU
Operational Services	10,675		PSAC
Program and Administrative Services	67,817		PSAC
Radio Operations	331		CAW, Local 2182
Research	2,706		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	66		FGDCA
			FGDTLC
Ship Repair-East	664		(East)
			FGDTLC
Ship Repair-West	645		(Esq. B.C.)
Ships' Officers	943		CMSG
Technical Services	9,923		PSAC
Translation	1,045		CAPE
University Teaching	168		CMCFA
		141,621	
<i>National Capital Commission as employer</i>			
All employees of the Employer	379		PSAC
		379	
<i>National Energy Board as employer</i>			
All employees of the Employer	263		PIPSC
		263	
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	128		PIPSC
Administrative Support Category	120		CUPE, Local 2656
Operational Category	8		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	6		PIPSC
Technical Category	125		SGCT
		387	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	167		RCEA
Administrative Support	510		RCEA
Computer Systems Administration	299		RCEA
Information Services	112		PIPSC
Library Science	74		PIPSC
Operational Category - Supervisory	6 104		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Non-Supervisory			RCEA
Purchasing and Supply Group	26		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,475		PIPSC
Technical Category	1,123		RCEA
Translation	5		PIPSC
		3,901	
<i>Communications Security Establishment as employer</i>			
All employees of the Employer	1,000		PSAC
		1,000	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Audit Services Group	152		PSAC
Audit Professional Group	248		PSAC
		400	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	123		PSAC
Administrative Support Category	53		PSAC
		176	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>			
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Bagotville	29		PSAC
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Petawawa	198		PSAC
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Valcartier	144		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Borden	119		175
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Comox	57		1518
Operational Category	63		UFCW, Local No. 401

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- CFB Edmonton			
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Esquimalt	70		1518
Administrative Support Category			
- CFB Galetown	12		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Galetown	71		864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	53		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Greenwood	41		864
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Halifax	80		864
Operational Category			
- CFB Kingston	119		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	65		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Moose Jaw	6		1400
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB North Bay	32		175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	63		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	12		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Ottawa	41		175
Operational Category			MFCW, Local No.
- CFB Shilo	50		832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	16		PSAC
Operational Category			UFCWU, Local No.
- CFB Trenton	68		175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin,	4		UFCWU, Local No. 832

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Winnipeg			
All employees in the cafeteria			
- NDHQ Ottawa	33		HSTU, Local No. 261
		1,446	
<i>Canadian Institutes of Health Research as employer</i>			
Administrative Support Category	26		PSAC
		26	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	208		PSAC
		208	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	340		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	27		PSAC
		367	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Statistics Survey Operations as employer</i>			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	966		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1,355		PSAC
		2,321	
<i>Canadian Food Inspection Agency as employer</i>			
Veterinary Medicine	540		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	811		PIPSC
Informatics	136		PIPSC
All employees other than those named above	3,752		PSAC
		5,239	
<i>Parks Canada Agency as employer</i>			
All employees of the Employer	5,359		PSAC
		5,359	
<i>Canada Customs and Revenue Agency as employer</i>			
Audit, Financial and Scientific	9,596		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	25,895		PSAC
		35,491	
Total	198,584	198,584	

**Adjudication References,
1 April 1999 - 31 March 2004**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
2003-2004	1,659	234	17	1,910
2002-2003	639	205	12	856
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
Cumulative Totals, 1 April 1967 - 31 March 2004				
	22,602	11,363	678	34,643

Griefs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2004

Accusations	Questions disciplinaires et licenciements	Questions d'interprétation al. 92(1)(a)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)(b) et c)	art. 99	Total
2003-2004	1 659	234	17		1 910
2002-2003	639	205	12		856
2001-2002	579	166	14		759
2000-2001	664	188	11		863
1999-2000	489	198	11		698
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 2004					
22 602	11 363	678			34 643

Unité de négociation		Nombre estimatif	
Unité de négociation		de fonctionnaires	
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus		Totaux	
Tous les fonctionnaires de l'employeur		Agent négociateur	
Employeur : Agence Parcs Canada			
AFPC		5 239	
Tous les fonctionnaires de l'employeur			
AFPC		5 359	
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada			
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs			
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique			
AFPC		25 895	
IPFPC		9 596	
Total		198 584	
Total		198 584	
		35 491	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
----------------------	------------------------------------	--------	-------------------

Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada

Catégorie du soutien
administratif

AFPC

26

26

Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité

Tous les fonctionnaires de

l'employeur dans la

catégorie du soutien

administratif

AFPC

208

208

Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières

Tous les fonctionnaires de

l'employeur ne faisant pas

partie d'une autre unité de

négociation

IPFPC

340

Tous les fonctionnaires de

l'employeur

exerçant principalement

des fonctions de

secrétariat, de commis et

autres fonctions

de soutien administratif

supposant

l'application systématique

de règles

et règlements

AFPC

27

367

Employeur : Opérations des enquêtes statistiques

Tous les fonctionnaires de

l'employeur

menant des enquêtes

principalement

dans les bureaux régionaux

de Statistique Canada

AFPC

966

Tous les fonctionnaires de

l'employeur

menant des enquêtes

principalement

à l'extérieur des bureaux

de Statistique Canada

AFPC

1 355

2 321

Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments

Agriculture, sciences

biologiques, chimie,

commerce, génie et arpentage,

achat et approvisionnement,

recherche scientifique,

économique, sociologie et

statistique

Informatique

Médecine vétérinaire

811

IPFPC

136

IPFPC

540

IPFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Montréal	65		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	6		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	32		STUAC (section locale 175)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	63		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	12		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	41		STUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	50		UTACM (section locale 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	16		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	68		STUAC (section locale 175)
Tous les employés de l'Economat travaillant à la BFC 17 ^e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	4		STUAC (section locale 832)
Tous les employés de la cafétéria - QGDN Ottawa	33		SESSH (section locale 261)
		1 446	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
----------------------	------------------------------------	--------	-------------------

Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada

Groupe Professionnels de la

vérification

Groupe Soutien à la

vérification

152

AFPC

400

AFPC

Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines

Catégorie de l'administration

et du Service extérieur

Catégorie du soutien

123

AFPC

administratif

53

AFPC

176

Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

Catégories du soutien

administratif et

de l'exploitation

- BFC Bagotville

29

AFPC

Catégories du soutien

administratif et de

l'exploitation

- BFC Petawawa

198

AFPC

Catégories du soutien

administratif et de

l'exploitation

- BFC Valcartier

144

AFPC

Catégorie de l'exploitation

- BFC Borden

119

STUAC (section

locale 175)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Comox

57

STUAC (section

locale 1518)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Edmonton

63

TUAC (section

locale 401)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Esquimalt

70

STUAC (section

locale 1518)

Catégorie du soutien

administratif

- BFC Gagetown

12

AFPC

Catégorie de l'exploitation

- BFC Gagetown

Catégories du soutien

administratif et

de l'exploitation

- BFC Goose Bay

53

AFPC

Catégorie de l'exploitation

- BFC Greenwood

41

STUAC (section

locale 864)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Halifax

80

STUAC (section

locale 864)

Catégorie de l'exploitation

- BFC Kingston

119

AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Commission de la capitale nationale</i>			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	379		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur	263		IPFPC
<i>Employeur : Office national de l'énergie</i>			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	263		IPFPC
<i>Employeur : Office national du film</i>			
Catégorie administrative et du Service extérieur	128		IPFPC
Catégorie du soutien administratif	120		SCFP, section locale
Catégorie de l'exploitation scientifique et professionnelle	8		SCFP, section locale
Catégorie technique	6		IPFPC
Achat et approvisionnement	26		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 475		IPFPC
Bibliothéconomie	74		IPFPC
Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants	104		AECR
Catégorie technique	1 123		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	299		AECR
Services administratifs	167		AECR
Services d'information	112		IPFPC
Soutien administratif	510		AECR
Traduction	5		IPFPC
<i>Employeur : Centre de sécurité des télécommunications</i>			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 000		AFPC
		3 901	

**Unités de négociation
1^{er} avril 2003 - 31 mars 2004**

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
----------------------	---------------------------------------	--------	-------------------

Chefs d'équipe et superviseurs			<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>
et superviseurs de la			
production et de la			
réparation des navires (Est)	66		ACECM
Contrôle de la circulation			
aérienne	10		ACCTA
Droit	90		IPFPC
Economique et services de	8 496		ACEP
sciences sociales			
Electronique	1 000		FIOE, section locale
Enseignement et			
bibliothèque	1 125		2228
Enseignement universitaire	168		APPC
Gestion financière	2 847		APCMC
Navigation aérienne	459		AGFFP
Officiers et officières de	943		APFC
navires			
Radioélégraphie	331		GMMC
Recherche	2 706		TCA, section locale
			IPFPC
Réparation des navires (Est)	664		CEMTCM
			CMTCM
Réparation des navires (Ouest)	645		(Esq. C.-B.)
Sciences appliquées et génie	7 934		IPFPC
Service extérieur	1 146		APASE
Services correctionnels	5 486		UCCO-SACC-CSN
Services d'imprimerie			
(non-surveillantes et			
non-surveillants)	36		SICG
Services de l'exploitation	10 675		AFPC
Services de santé	1 776		IPFPC
Services des programmes et de	67 817		AFPC

				Agent négociateur	d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	de postes exclus	Pourcentage
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA										
AUCUN AGENT	0	325	0	325	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	325	0	325	0,00					
TOTAL	0	325	0	325	0,00					
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE										
AUCUN AGENT	0	582	0	582	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	582	0	582	0,00					
TOTAL	0	582	0	582	0,00					
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL										
AUCUN AGENT	0	25	0	25	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	25	0	25	0,00					
TOTAL	0	25	0	25	0,00					
ADMINISTRATION DU PIPE-LINE DU NORD										
AUCUN AGENT	0	0	1	1	100,00					
NÉGOCIATEUR	0	0	1	1	100,00					
TOTAL	0	0	1	1	100,00					
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES										
AUCUN AGENT	0	0	5	5	100,00					
NÉGOCIATEUR	0	0	5	5	100,00					
TOTAL	0	0	5	5	100,00					
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ										
AUCUN AGENT	0	14	0	14	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	14	0	14	0,00					
TOTAL	0	14	0	14	0,00					
PLACEMENTS ÉPARGNE CANADA										
AUCUN AGENT	0	34	0	34	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	34	0	34	0,00					
TOTAL	0	34	0	34	0,00					
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA										
AUCUN AGENT	0	77	0	77	0,00					
NÉGOCIATEUR	0	77	0	77	0,00					
TOTAL	0	77	0	77	0,00					
TOTAL										
AUCUN AGENT	65	58 046	1 606	59 652	2,69					
NÉGOCIATEUR	0	77	0	77	0,00					
TOTAL	65	58 123	1 606	59 729	2,69					

Nombre	d'unités de	Nombre estimatif	Nombre de	Pourcentage
Agent négociateur	négociation	de fonctionnaires	postes exclus	de postes exclus
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES				
IPPC	1	340	22	362
AFPC	1	27	3	30
TOTAL	2	367	25	392
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES				
AFPC	2	2 321	0	2 321
TOTAL	2	2 321	0	2 321
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE				
IPPC	1	263	44	307
TOTAL	1	263	44	307
COMMISSION DE LA CAPITALÉ NATIONALE				
AFPC	1	379	80	459
TOTAL	1	379	80	459
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS				
IPPC	3	1 487	96	1 583
AFPC	1	3 752	158	3 910
TOTAL	4	5 239	254	5 493
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA				
AFPC	1	25 895	492	26 387
IPPC	1	9 596	225	9 821
TOTAL	2	35 491	717	36 208
AGENCE PARCS CANADA				
AFPC	1	5 359	353	5 712
TOTAL	1	5 359	353	5 712
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS				
AFPC	1	1 000	s.o.	1 000
TOTAL	1	1 000	s.o.	1 000
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ				
AFPC	1	208	0	208
TOTAL	1	208	0	208
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE				
AUCUN AGENT	0	26	2	28
NÉGOCIATEUR	0	26	2	28
TOTAL	0	26	2	28

**Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par
agent négociateur (employeurs distincts)
1^{er} avril 2003 - 31 mars 2004**

Agent négociateur	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage de postes exclus
Office national du film	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Total
IPFPC	2	134	19	153	12,42
SGCT	1	125	5	130	3,85
SCFP, section locale 2656	2	128	18	146	12,33
TOTAL	5	387	42	429	9,79
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	4	1 666	13	1 679	0,77
IPFPC	4	1 666	13	1 679	0,77
AECR	7	2 235	53	2 288	2,32
TOTAL	11	3 901	66	3 967	1,66
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL	2	400	12	412	2,91
AFPC	2	400	12	412	2,91
TOTAL	2	400	12	412	2,91
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES	2	176	5	181	2,76
AFPC	2	176	5	181	2,76
TOTAL	2	176	5	181	2,76
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES	15	711	s.o.	711	s.o.
SFPC	15	711	s.o.	711	s.o.
TUAC	13	702	s.o.	702	s.o.
SESSH	1	33	s.o.	33	s.o.
TOTAL	29	1 446	s.o.	1 446	s.o.
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA	1	26	0	26	0,00
AFPC	1	26	0	26	0,00
TOTAL	1	26	0	26	0,00

**Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de
confiance exclus
(Employeur : Conseil du Trésor)
1^{er} avril 2003 - 31 mars 2004**

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre fonctionnaires exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	28 739	3 686	32 425
AFPC	4	89 540	4 490	94 030
APASE	1	1 146	37	1 183
ACCTA	1	10	3	13
ACEP	2	9 541	518	10 059
FIOE, section locale	1	1 000	15	1 015
2228				
GMMC	1	943	58	1 001
SICG	1	36	0	36
ACECM	1	66	0	66
CEMTCM (Est)	1	664	0	664
CEMTCM (Esq. C.-B.)	1	645	0	645
TCA, section locale	1	331	19	350
2182				
APFC	1	459	53	512
AGFFP	1	2 847	255	3 102
APCMC	1	168	2	170
UCCO-SACC-CSN	1	5 486	507	5 993
TOTAL	25	141 621	9 643	151 264
				6,37

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	331	1
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	168	1
Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2656	128	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	125	1
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	66	1
Syndicat international des communications graphiques (section locale 588M)	36	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)	33	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	10	1
TOTAL	198 584	90

Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre
d'unités qu'ils représentent
1^{er} avril 2003 – 31 mars 2004

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
-----------------------------------	---	--------------------------------------

Alliance de la Fonction publique du Canada	129 794	33
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	42 225	18
Association canadienne des employés professionnels	9 541	2
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des Agents Correctionnels du Canada – CSN	5 486	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 847	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 235	7
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 146	1
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 000	1
Guilde de la marine marchande du Canada	943	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce	702	13
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	664	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	645	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	459	1

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)

Tous les fonctionnaires de l'employeur Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)

Services des programmes et de Alliance de la Fonction publique

l'administration du Canada

Unité de la vérification et du Institut professionnel de la

personnel financier et scientifique fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE)

Tous les fonctionnaires classés RL-5 à RL-7 Institut professionnel de la fonction

sans égard à leurs échelles de rémunération publique du Canada

qui ne sont pas exclus des négociations

collectives

(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique
- Commis aux écritures et aux règlements	du Canada
- Communications	
- Mécanographie	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	

(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES
INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur	Institut professionnel de la fonction
ne faisant pas partie d'une autre	publique du Canada
unité de négociation	

Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique
exerçant principalement des fonctions	du Canada
de secrétariat, de commis et autres	
fonctions de soutien administratif	
supposant l'application systématique	
de règles et règlements	

(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique
menant des enquêtes principalement	du Canada
dans les bureaux régionaux de	
Statistique Canada	

Tous les fonctionnaires de l'employeur
menant des enquêtes principalement
à l'extérieur des bureaux de
Statistique Canada

(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)

Achat et approvisionnement,	Institut professionnel de la
agriculture, chimie, commerce,	fonction publique du Canada
économique, sociologie	
et statistique, génie et arpentage,	
recherche scientifique, sciences biologiques	

Informatique	Alliance de la Fonction publique
Médecine vétérinaire	du Canada
Tous les fonctionnaires autres que	
ceux mentionnés ci-dessus	

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégories du soutien administratif	
- BFC Valcartier	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Shilo	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Gagetown	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Greenwood	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Halifax	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Borden	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC North Bay	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Ottawa	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Trenton	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Edmonton	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Moose Jaw	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Comox	
Catégorie de l'exploitation	
- BFC Esquimalt	
Tous les employés de l'Economat	
travaillant à la BFC 17 ^e Escadre,	
secteur ouest de Winnipeg	
Tous les employés de la	
cafétéria	
- QGDN Ottawa	
(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif	
Alliance de la Fonction publique	
du Canada	

postes de technologie de l'information

Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur

du Canada

- Administration des programmes et

tous les employés désignés comme agents des programmes de subvention

- Gestion des systèmes d'ordinateurs

- Services administratifs

- Services financiers

- Services d'information

Catégorie du soutien administratif

- Commis aux écritures et aux règlements

- Secrétariat, sténographie et dactylographie

- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation

- BFC Bagotville

Catégorie du soutien administratif

- BFC Gagetown

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation

- BFC Goose Bay

Catégorie de l'exploitation

- BFC Kingston

Catégorie de l'exploitation

- BFC Montréal

Catégorie du soutien administratif

- BFC Ottawa

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation

- QGDN Ottawa

Catégories du soutien administratif et de l'exploitation

- BFC Petawawa

Catégorie du soutien administratif

- BFC Trenton

Unité de négociation		Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation	Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2656)
		Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)		
Agents de recherches et agents du	Conseil de recherches	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Bibliothéconomie		Association des employés du Conseil de recherches
Services d'information		
Traduction		Achat et approvisionnement
Catégorie technique		
Catégorie de l'exploitation		- surveillants
- non-surveillants		
Gestion des systèmes d'ordinateurs		Services administratifs
Catégorie du soutien administratif		
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)		
Tous les fonctionnaires de l'employeur		Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)		Alliance de la Fonction publique du Canada
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des		

Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers et officières de navire	Gilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du service extérieur	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	

**Unités de négociation et agents négociateurs
de la fonction publique du Canada
1^{er} avril 2003 – 31 mars 2004**

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Droit
Recherche
Sciences appliquées et génie
Services de santé
Systèmes d'ordinateurs
Vérification, commerce et achat

Enseignement et bibliothéconomie
Services de l'exploitation
Services des programmes et de l'administration
Services techniques
Navigation aérienne

Association des pilotes fédéraux
du Canada
Services correctionnels

UNIONS OF CANADIAN
CORRECTIONAL OFFICERS –
SYNDICAT CANADIEN DES
AGENTS CORRECTIONNELS
DU CANADA - CSN

Radiotélégraphie
Syndicat national de l'automobile,
de l'aérospatiale, du transport et
des autres travailleurs et
travailleuses du Canada, section
locale 2182 — TCA

Traduction
Association canadienne des
employés professionnels

Service extérieur
Association professionnelle des
agents du Service extérieur

BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
CCAP	Commission canadienne des affaires polaires
CCN	Commission de la capitale nationale
CCSN	Commission canadienne de sûreté nucléaire
CCT	Commission canadienne du tourisme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
CSARS	Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la
	Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ECC	Enquêteur correctionnel Canada
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PEC	PlACEMENT Épargne Canada
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
PGIC	Pétrole et gaz des Indiens du Canada
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
TRNEE	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
DIVERS	
BFCB	Casse des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA Association canadienne du contrôle du trafic aérien
 ACECM Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

ACEP Association canadienne des employés professionnels

AEER Association des employés du Conseil de recherches

AESS Association des employé(e)s en sciences sociales

AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada

AGFFP Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

AGNA Association du Groupe de la navigation aérienne

APASE Association professionnelle des agents du Service extérieur

APCMC Association des professeurs des collèges militaires du Canada

APFC Association des pilotes fédéraux du Canada

ASCTM Association des services de communications et de trafic maritime

CEMTCM

Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

(Est)

CMTCM (Esq. Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du

gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))

CUAG Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité

GMCM Guide de la marine marchande du Canada

IPFPC Institut professionnel de la fonction publique du Canada

SCALCP

Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes

SCEP Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

SCEPT Syndicat canadien des employés professionnels et techniques

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

SESSH Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité

SGCT Syndicat général du cinéma et de la télévision

SIGG

Syndicat international des communications graphiques

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale

2182 – TCA

UCCO-SACC-Union of Canadian Correctional Offices – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN

UTAC

Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce

UTACM

Manitoba

EMPLOYEURS

ACIA Agence canadienne d'inspection des aliments

ADRC

Agence des douanes et du revenu du Canada

APC

Agence Parcs Canada

APN

Administration du pipe-line du Nord

BSIF Bureau du surintendant des institutions financières

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
2	Agent négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
3	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus – Employeur : Conseil du Trésor
4	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus : Employeurs distincts
5	Unités de négociation
6	Griets renvoyés à l'arbitrage du 1 ^{er} avril 1999 au 31 mars 2004

déterminer si le « danger » au sens du Code visait également la santé mentale et le stress. Le plaignant a allégué que l'employeur avait pris des mesures contre lui parce qu'il avait refusé de travailler pour des motifs de sécurité. Le plaignant avait antérieurement déposé des griefs afin de protester contre le fait qu'on ne lui avait pas assigné du travail valable et, au cours d'une discussion avec l'employeur, il avait parlé de « perdre les pédales ». Suite à cela, l'employeur a décidé qu'une évaluation du risque personnel s'imposait. Avant que l'employeur ne puisse discuter des résultats avec le plaignant, celui-ci a déposé une plainte fondée sur la partie II du *Code canadien du travail* dénonçant l'inaction de son employeur face à sa charge de travail, ce qui constituait un danger pour sa santé. Une lettre a été remise au plaignant faisant état d'incidents au travail et de cinq conditions commentaires et à ses actions. Le plaignant a immédiatement invoqué son droit de refuser de travailler en vertu des dispositions du Code, en indiquant que le danger pour sa santé était causé par le fait que la haute direction n'avait pas répondu à son grief en temps opportun. L'employeur a demandé au plaignant de consentir à être évalué par Santé Canada et il a accepté. Suite à cette évaluation, le fonctionnaire s'estimant lésé a été mis en congé de maladie jusqu'à novembre 2002, après quoi il est retourné au travail.

I-8.2 La Commission a déterminé que la situation stressante telle que présentée par le plaignant n'était pas le genre de problème de santé ou de sécurité que vise la partie II du Code. La Commission a statué que « danger » s'entendait au sens large, mais pas large au point d'englober un conflit interne ou le stress. La Commission a aussi statué que la jurisprudence dans le domaine n'avait pas nécessairement perdu sa pertinence suite aux modifications apportées au Code en 2000, mais que cela dépendait de l'objet de la décision. La Commission a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas de nature disciplinaire et qu'elles découlaient plutôt d'une inquiétude réelle de l'employeur relativement à l'aptitude du plaignant à travailler. En dernier lieu, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas autorisée à examiner la décision d'un agent de sécurité, puisque cette responsabilité incomberait désormais à DRHC. La plainte a donc été rejetée.

I-8.1 Dans l'affaire *R. Boivin c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 94, la Commission a été appelée à

I-7.3 L'arbitre a interprété de manière libérale le terme « danger » utilisé dans la partie II et elle a conclu que les employés avaient des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger. Elle a conclu également que les plaignants avaient satisfait aux exigences des articles 128 et 129 du Code et que le fait que l'agent de santé et de sécurité n'était pas présent au lieu de travail signifiait qu'aucune décision qu'un danger existait n'avait été prise conformément à l'article 129. Puisque la décision de l'employeur de réduire la paie des plaignants découlait de l'exercice par ces derniers de leurs droits en vertu du Code, l'arbitre a accueilli leur plainte et ordonné le remboursement de leur salaire et la suppression de toute mention de leur refus de travailler dans leurs dossiers du personnel.

I-7.2 Après s'être rendu au lieu de travail, l'agent de santé et de sécurité a déterminé qu'il n'existait aucun danger, décision à l'encontre de laquelle les plaignants n'ont pas interjeté appel. L'employeur a déduit deux heures pour le travail qui n'avait pas été effectué. Les plaignants ont ensuite déposé une plainte en vertu de l'article 133 du Code, alléguant que l'employeur avait enfreint l'article 147 en déduisant les deux heures pour un travail qui n'avait pas été effectué du fait que les plaignants avaient exercé leurs droits en vertu du paragraphe 128.

direction et du syndicat pour discuter de la situation, il a décidé d'apporter de l'eau en bouteille et de prendre des dispositions avec l'hôtel de ville situé près de là pour que les employés puissent y utiliser les toilettes. Les plaignants ont exprimé des réserves au motif que les extincteurs automatiques à eau ne fonctionnaient pas, que certains employés continuaient d'utiliser les toilettes au lieu de travail même si elles n'étaient plus hygiéniques, et que les dispositions prises relativement à des toilettes de rechange ne convenaient pas. Un agent de santé et la sécurité consulté au téléphone a déclaré qu'il n'existait aucun danger, mais il ne s'est pas rendu au lieu de travail avant le lendemain. Les plaignants ont informé l'employeur qu'à leur avis le lieu de travail n'était pas sûr, et ils ont quitté les lieux approximativement deux heures avant la fin de la journée de travail.

permettant que ces fonctions soient exécutées sans risque inutile. La Commission a émis des directives relativement aux procédures à suivre dans le cadre de ces rondes.

I-4 En 2003, le requérant a demandé à la Commission de réexaminer sa décision et il a présenté une nouvelle preuve à l'appui de sa demande. Les nouveaux renseignements étaient relatifs à un rapport dressé par un juge à la suite d'une enquête sur le décès d'un détenu. Dans ce rapport, le juge révélait que la GRC avait mené une opération d'infiltration en rapport avec le trafic de stupéfiants qui avait cours, et en arrivait à la conclusion que les stupéfiants avaient été introduits dans l'établissement dans le cadre de cette opération.

I-5 La Commission a retenu l'argument selon lequel il s'agissait d'une nouvelle preuve qui n'aurait pu raisonnablement être présentée lors de l'audience initiale. La Commission a conclu cependant que, si la nouvelle preuve avait été présentée à l'audience initiale, elle n'aurait pas eu de conséquences importantes et déterminantes sur la décision. Rien n'a démontré que l'opération d'infiltration en rapport avec le trafic de stupéfiants avait posé un danger accru par rapport aux risques inhérents aux fonctions d'un agent correctionnel au cours de la journée en question. La nouvelle preuve était de nature générale seulement et la preuve présentée lors de l'audience initiale indiquait que, la journée en question, rien d'habituel n'avait été remarqué dans la rangée. En conséquence, la demande a été rejetée (*Czmola c. Conseil du Trésor*, 2003 CRTFP 93).

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

I-6 Sous le régime de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie de cas où l'on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un employé au motif que ce dernier s'est prévalu des droits prévus dans la partie II du Code.

I-7.1 La Commission a été saisie d'une plainte de cette nature dans l'affaire *L. Kihinicki et T. Dupuis c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 52. Informé qu'il y aurait un arrêt temporaire de l'approvisionnement en eau dans ses bureaux, l'employeur a convoqué une réunion des représentants de la

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Des procédures sont instituées sous le régime de l'article 129 du *Code canadien du travail* (le Code) dans les cas où un employé a refusé de travailler en raison d'un danger allégué dans le lieu de travail et où l'agent de sécurité détermine par la suite qu'il n'existe aucun danger. L'employé peut demander que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui doit sans délai examiner les circonstances de la décision et les motifs qui la sous-tendent, puis la confirmer ou formuler les directives appropriées auprès de l'employeur.

I-2 La tâche de prendre des décisions dans les affaires régies par l'article 129 du Code a été confiée à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en septembre 2000. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, cependant, la Commission a été appelée à se pencher sur une demande de réexamen d'une décision qu'elle avait rendue antérieurement en vertu de l'article 129.

I-3 Le requérant était un agent correctionnel qui avait exercé le droit qui lui est conféré par le Code de refuser de travailler lorsque l'employeur avait rétabli les rondes avec cellules ouvertes. Au terme de leur enquête, les agents de sécurité ont conclu qu'il n'existait aucun danger. À la demande du requérant, les agents de sécurité ont renvoyé leurs décisions à la Commission, qui a statué que les risques associés à la politique des rondes avec cellules ouvertes étaient inhérents aux fonctions d'un agent correctionnel, mais que l'employeur demeurerait tenu de prendre des mesures

de faire partie de l'unité de négociation du groupe CS et d'être membre de l'IPFPC. En outre, le PE conclu entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor n'accordait aucun droit aux fonctionnaires reclassifiés dans un poste représenté par un agent négociateur différent. La Cour a donc conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit au maintien de l'indemnité provisoire, et la demande de contrôle judiciaire a été rejetée. (*Janveau c. Procureur général du Canada*, 2003 CF 1337).

H-3.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. La Cour a convenu avec l'arbitre que, dès la reclassement, le fonctionnaire s'estimant lésé avait cessé

H-3.2 L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit à une indemnité provisoire; le fonctionnaire s'estimant lésé avait commencé à faire partie de l'unité de négociation du groupe TS à la date de sa reclassement. À compter de ce moment-là, la convention collective du groupe CS avait cessé de s'appliquer à son égard, ainsi que le PE, puisque l'IPFPC n'était plus son agent négociateur. En outre, le PE portait sur des questions de rémunération, et l'indemnité provisoire ne faisait pas partie du traitement des fonctionnaires assujettis à la convention collective du groupe CS. Le grief a donc été rejeté.

portait sur l'effet de la reclassement sur l'appartenance à une unité de négociation et sur le droit à une « indemnité provisoire ». Dans cette affaire, le poste du fonctionnaire s'estimant lésé avait été reclassifié; il était passé du Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) au groupe Services techniques (TS), dont le taux de rémunération maximal était inférieur à celui du premier groupe. Les fonctionnaires occupant des postes qui appartiennent au groupe CS font partie de l'unité de négociation de ce groupe, dont l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) est l'agent négociateur. Les fonctionnaires occupant des postes qui relèvent du groupe TS font partie de l'unité de négociation de ce second groupe, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFP) est l'agent négociateur. Un protocole d'entente (PE) conclu entre l'IPFPC et l'employeur prévoyait que les titulaires des postes reclassifiés à un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal était inférieur bénéficieraient d'un régime de protection salariale. À la suite de la reclassement, le fonctionnaire s'estimant lésé a continué de toucher l'indemnité provisoire dont le versement était prévu dans la convention collective du groupe CS, mais qui ne l'était pas dans la convention collective du groupe TS. L'employeur l'a informé qu'il n'y avait pas droit et qu'il prendrait des mesures pour recouvrer le montant payé en trop. Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief pour contester la décision de l'employeur. L'IPFPC a approuvé le renvoi du grief à l'arbitrage et il a représenté le fonctionnaire s'estimant lésé à l'audience.

D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, ce processus avait été vicié par la présence, au sein du comité d'évaluation, d'un ancien superviseur qui ne pouvait avoir été impartial. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une plainte à la Commission de la fonction publique. La plainte a été rejetée, mais le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Il a par la suite déposé un grief, alléguant que son licenciement était en fait une mesure disciplinaire déguisée.

H-2.2 L'employeur a fait valoir que l'arbitre n'était pas compétent. Le grief se rapportant à un licenciement effectué sous le régime de la LBF, le paragraphe 92(3) de la LRFP interdisait le renvoi de la question à l'arbitrage. L'arbitre a examiné la preuve avant de convenir que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas un licenciement disciplinaire déguisé; il s'agissait plutôt d'une décision administrative prise de bonne foi, conformément au paragraphe 29(1) de la LBF. En conséquence, l'arbitre n'était pas compétent pour entendre le grief et l'a rejeté.

H-2.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Dans l'affaire *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 ACF 51, le juge de la Cour fédérale a examiné la validité de la procédure d'évaluation et il en est arrivé à la conclusion que la participation du superviseur dans la procédure de l'ordre inverse du mérite éliminait toute apparence d'impartialité ou d'objectivité. En conséquence, la Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire et renvoyé l'affaire aux fins de la tenue d'une nouvelle audition.

H-2.4 Il a été interjeté appel de cette décision. Dans l'affaire *Fortin c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 376, la Cour d'appel fédérale a conclu que le juge de première instance avait commis une erreur en examinant la validité de la procédure d'évaluation. Cet examen et la conclusion qui s'en était suivie excédaient la portée de la compétence du juge. La décision relative à la nature équitable de la procédure d'évaluation avait été prise par la Commission de la fonction publique, et cette décision n'avait pas fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire. L'appel a été accueilli et la décision de l'arbitre a été rétablie.

H-3.1 L'affaire *Janveau c. Conseil du Trésor*, 2002 CRTFP 2,

de la LRTP s'applique moins aux employés de l'ACIA, un employeur distinct, qu'aux employés du Conseil du Trésor. Le mot « employeur » qui figure à l'article 7 de la LRTP est défini comme étant le Conseil du Trésor ou l'employeur distinct en cause. En outre, la définition de « fonction publique » au sens de la LRTP s'applique également à l'ACIA car elle renvoie à l'« ensemble des postes qui sont compris dans les ministères ou autres secteurs de l'administration publique fédérale spécifiés à l'annexe I ». L'ACIA est mentionnée à l'Annexe I. La Cour a statué que le vaste pouvoir attribué à l'ACIA par le paragraphe 13(2) de la Loi sur l'ACIA doit être interprété comme l'autorisant à organiser son milieu de travail. Le fait que le mot « organisation » ne soit pas utilisé n'est pas fatal car l'ACIA s'est vu attribuer le pouvoir de fixer les conditions d'emploi des employés et de leur assigner leurs fonctions.

H-1.7 La Cour a statué que l'arbitre avait conclu à tort que le grief avait trait à la reclassification du poste, perdant ainsi la compétence qui lui était accordée par l'alinéa 92(1)a) de la LRTP; les dispositions de la convention collective se rapportant à la rémunération provisoire renvoient expressément à la situation dans laquelle un employé est tenu d'exercer à titre intérimaire les fonctions d'une classification supérieure. Dans un tel cas, il est nécessaire de faire une comparaison entre les différents niveaux de classification. La Cour a indiqué qu'un employé aurait droit à une rémunération provisoire pour une période déterminée seulement. Si la demanderesse avait demandé une rémunération provisoire pour une période indéterminée, la Cour aurait pu en arriver à une conclusion différente. En outre, puisqu'il n'y avait aucune preuve que la demanderesse avait tenté d'obtenir une reclassification de son poste, son grief ne constituait pas une tentative détournée de faire indirectement par le biais de l'arbitrage ce qui ne pouvait être fait que par une procédure de grief portant sur la classification. En conséquence, la Cour a conclu que la question relevait de la compétence de l'arbitre. La décision de l'arbitre a été infirmée et l'affaire a été renvoyée pour réexamen.

H-2.1 Dans l'affaire *Fortin c. Conseil du Trésor*, 2001 CRTFP 101, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été déclaré excédentaire et mis à pied conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique à la suite d'un processus de l'ordre inverse du mérite.

H-1.3 Une demande de contrôle judiciaire a été entendue par la Section de première instance de la Cour fédérale dans l'affaire *Mary Chadwick c. Procureur général du Canada*, [2004] C.F. 503. La Cour a déclaré que la question en litige se rapportait à la compétence. Bien qu'un arbitre possède une vaste expertise quant aux décisions en matière de grief, la Cour possède une expertise plus vaste quant à l'analyse des questions de droit, comme la question de savoir si un arbitre a compétence à l'égard d'une question particulière. La Cour a indiqué également que la décision d'un arbitre n'était pas protégée par une clause privative. Se fondant sur l'approche pragmatique et fonctionnelle, la Cour en est arrivée à la conclusion que la décision correcte était la norme de contrôle qu'il convenait d'appliquer.

H-1.4 La demanderesse a fait valoir que le fonctionnaire qui exécute les fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur à celui pour lequel il est rémunéré a droit à une rémunération provisoire pour son travail en vertu de la convention collective. De tels griefs ne seraient pas interdits par l'article 7 de la LRTFP, puisque l'arbitre serait appelé à déterminer si le fonctionnaire exécutait les fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur. Un telle demande serait à juste titre considérée comme ayant trait à une rémunération provisoire pour une période de temps déterminée plutôt qu'ayant trait à une reclassification ou à une réorganisation du milieu de travail.

H-1.5 L'article 7 de la LRTFP précise que « [l']a présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers ». Le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a le pouvoir de fixer les conditions d'emploi de ses employés en vertu du paragraphe 13(2) de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*. La demanderesse a fait valoir que ce pouvoir était moins large que les pouvoirs qui sont accordés au Conseil du Trésor par l'alinéa 7(1)b) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et qu'il n'inclut pas le pouvoir de « déterminer l'organisation de l'administration publique ».

H-1.6 La Cour n'a pas retenu cet argument. Elle a conclu que la différence relevée dans les lois ne faisait pas en sorte que l'article 7

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans l'affaire *Mary Chadwick c. Agence canadienne d'inspection des aliments* 2003 CRTFP 38, la fonctionnaire s'estimant lésée, une vétérinaire dont le poste était classifié VM-01, a déposé un grief en vue d'obtenir une rémunération provisoire au niveau VM-02. Le poste du superviseur de la fonctionnaire s'estimant lésée, le Directeur du district pour le bureau de St. Thomas, était classifié VM-02. Lorsque ce dernier a pris sa retraite, l'employeur a éliminé son poste et, par la suite, la fonctionnaire s'estimant lésée a rendu des comptes au vétérinaire de district du bureau de London. Le bureau de St. Thomas a été transformé en un bureau satellite; toutefois, l'employeur s'attendait à ce que le niveau de service offert par le bureau demeure le même. En conséquence, la fonctionnaire s'estimant lésée a assumé bon nombre des fonctions auparavant assumées par le vétérinaire de district, mais pas toutes, et elle a déposé le grief.

H-1.2 L'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre pour entendre et trancher le grief, puisqu'il se rapportait à la classification. L'arbitre a noté que l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* exclut la compétence d'un arbitre sur l'organisation de la fonction publique et la classification des postes, en l'absence d'une disposition dans la convention collective qui porte sur ces questions. L'arbitre a conclu que, s'il accordait la mesure de réparation demandée par la fonctionnaire s'estimant lésée, en supposant que la preuve établisse que cette dernière exécutait substantiellement les fonctions d'un employé de niveau supérieur, cela aurait pour effet de renverser la décision de l'employeur de restructurer le bureau de St. Thomas. En conséquence, l'arbitre a rejeté le grief.

taux de rémunération à de nouvelles fourchettes de rémunération dont était assorti un nouveau plan de classification de l'employeur (le plan de classification UNISON). L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition.

G-5.2 L'agent négociateur a fait valoir que la proposition portait sur l'application rétroactive des taux de rémunération au plan de classification UNISON qui, en fait, avait été mis en oeuvre le 1^{er} février 2002. L'employeur a fait valoir que le paragraphe 69(3) de la LRTFP interdisait au conseil d'arbitrage de prendre une décision sur la date de mise en oeuvre du plan de classification UNISON, qui n'était pas encore entré en vigueur, puisque cette question relevait des droits de gestion exclusifs protégés par l'article 7 de la LRTFP.

G-5.3 Le président en est arrivé à la conclusion que, bien que l'employeur se soit préparé activement à la mise en oeuvre du plan de classification UNISON, ce plan n'était pas pleinement en vigueur. Il a conclu également que la détermination d'une date à laquelle le nouveau plan de classification devait entrer en vigueur relevait du pouvoir de l'employeur en matière de classification, qui est protégé par l'article 7 de la LRTFP et qui excède la compétence du conseil d'arbitrage aux termes du paragraphe 69(3) de la LRTFP; permettre au conseil d'arbitrage de se pencher sur une proposition visant à donner un effet rétroactif aux taux de rémunération dont était assorti un plan de classification qui n'était pas encore pleinement en vigueur reviendrait à imposer une date d'entrée en vigueur du plan.

G-5.4 Le président n'a pas renvoyé la proposition au conseil d'arbitrage. Il a plutôt renvoyé la question de l'intégration des taux de rémunération «... tels qu'ils sont appliqués à la classification actuelle des postes de l'employeur ainsi qu'aux taux de rémunération qui sont rattachés au plan de classification UNISON qui entreront en vigueur au moment de la "mise en oeuvre" ... du plan UNISON, telle que déterminée par l'employeur ».

G-5.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications, Ministère de la Défense nationale*, 2004 CRTFP 5, l'agent négociateur a proposé que le conseil d'arbitrage tranche la question de l'intégration des

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-4.3 Au cours de l'exercice à l'étude, le président a constitué quatre conseils d'arbitrage. Dans l'un de ces cas, l'employeur a soulevé une objection relative à la compétence à l'encontre d'une proposition que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

LRTP. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat. déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la l'arbitre de diffèrent ou au conseil d'arbitrage, le président doit des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'autre de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle l'une ou Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions à la durée négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de dispose par ailleurs qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties ne résultent d'une mesure disciplinaire. En outre, les conditions disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins qu'ils l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, ses postes et la classification des postes elle-même, les normes, l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur circonstances. Le paragraphe 69(3) de la LRTP précise que sont décisions arbitrales, avec les adaptations nécessaires selon les paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le l'article 66 de la LRTP — et sous réserve de l'article 69 — de conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à

conciliation tranche la question du Nouveau – PE – Fonctionnaires nommés pour une période déterminée. L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition.

G-3.2 L'agent négociateur a fait valoir que les propositions qui relèvent de la portée de l'article 7 de la LRTFP peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation puisque les recommandations d'un bureau de conciliation ne lieraient pas les parties sans leur consentement. L'employeur a répondu qu'aux termes du paragraphe 87(3) de la LRTFP, le bureau de conciliation ne pouvait formuler aucune recommandation sur la proposition parce que celle-ci se rapportait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la nomination de fonctionnaires.

G-3.3 Le président en est arrivé à la conclusion que le paragraphe 87(3) de la LRTFP interdisait le renvoi de la proposition de l'agent négociateur suivant laquelle l'employeur devait être tenu de nommer pour une période indéterminée les fonctionnaires nommés pour une période déterminée une fois qu'il avait été satisfait à certaines conditions. Il a donc décidé de ne pas renvoyer la proposition au bureau de conciliation.

RENOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE

G-4.1 La Commission administrative aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la LRTFP, et celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Si les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement d'un différend, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peuvent, par avis écrit adressé au Secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage de cette condition d'emploi. Dès réception de cette demande, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

G-4.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-2.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Opérations des enquêtes statistiques* (190-24-330, 9 septembre 2003), l'agent négociateur a proposé que le bureau de conciliation tranche la question de l'Annexe G – PE – Plan d'évaluation des postes. L'employeur s'est objecté à cette proposition.

G-2.2 L'agent négociateur a fait valoir que les propositions qui relèvent de la portée de l'article 7 de la LRTFP peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation puisque les recommandations d'un bureau de conciliation ne lieraient pas les parties sans leur consentement. L'employeur a répondu que, bien que l'article 7 de la LRTFP n'interdise pas le renvoi de la proposition relative au plan d'évaluation des postes à un bureau de conciliation, la proposition relative à l'Annexe G – PE – Plan d'évaluation des postes constituait une manœuvre visant à soulever une question de partie salariale dont la Commission canadienne des droits de la personne était saisie.

G-2.3 Le président a conclu que les circonstances ne justifiaient pas la décision de ne pas renvoyer la proposition; il n'a vu aucune raison d'empêcher l'agent négociateur de tenter d'obtenir, pour l'avenir, un règlement sur la question de la partie salariale, par des moyens licites autres que la plainte fondée sur les droits de la personne. Se fondant sur une pratique établie de longue date à la suite des décisions de la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor), [1987] 2 C.F. 471, et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor) (1987), 76 N.R. 229, il a renvoyé la proposition au bureau de conciliation.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU BUREAU DE CONCILIATION

G-3.1 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Opérations des enquêtes statistiques* (190-24-330, 9 septembre 2003), l'agent négociateur a proposé que le bureau de

toutefois l'objet de certaines restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) de la LRFP dispose que le paragraphe 57(2)* recommande d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins qu'ils ne résultent d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la LRFP. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

G-1.3 Le président a établi trois bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé. Dans l'un de ces cas, l'employeur a soulevé, pour des motifs de compétence, une objection au renvoi à la conciliation de deux propositions faites par l'agent négociateur.

Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

57. (2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et à la Loi sur la pension de la fonction publique.)

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE

RENOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 La Commission dirige le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et celui de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Si les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible de figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la LRTFP précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, le président peut établir un bureau de conciliation en vertu de l'article 77.

G-1.2 Lorsqu'il établit un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la LRTFP ou qu'il nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84 de la LRTFP). Ces questions font

avocats. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas convaincu l'arbitre que la présomption d'intégrité et d'impartialité avait été à ce point compromise qu'il devait se récuser.

fondée sur l'objet de l'article 91, dans le contexte général du cadre législatif énoncé dans la LRTPP, l'a mené à conclure qu'un arbitre est effectivement compétent pour entendre un tel grief.

F-8.4 Sur la question de fond, bien qu'il ne fasse aucun doute que l'altération avait mis les autres personnes présentes mal à l'aise, il faut rappeler que les altercations qui créent des malaises ne peuvent pas être qualifiées dans tous les cas de « harcèlement » ou d'« intimidation ». Les gestes du gestionnaire indiquaient un manque de jugement, mais ils n'équivalaient pas à un manquement à la convention collective. Il n'y avait aucune preuve que le rôle du fonctionnaire s'estimant lésé à titre de représentant syndical avait été restreint ou entravé ou qu'il avait été miné aux yeux des syndiqués. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande à la Cour fédérale en vue de faire infirmer cette décision : dossier de la Cour T-765-04.

F-9.1 Dans l'affaire *Gale c. Conseil du Trésor (Solliciteur général-Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 23 (166-2-30347), la Commission s'est penchée sur une demande de récusation d'un arbitre qui, en 2001, avait rejeté le grief d'un fonctionnaire s'estimant lésé qui avait été congédié. Une demande de contrôle judiciaire a été rejetée également, mais une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Section de première instance a été accueillie par la Cour d'appel fédérale, qui a infirmé la décision de l'arbitre et a renvoyé l'affaire à ce dernier, lui ordonnant de prendre en considération certains éléments d'information et d'accepter les observations des parties sur l'effet que ces éléments d'information auraient sur la décision. En réponse aux réserves soulevées par l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, la Commission a demandé aux parties de déposer des observations écrites sur la question de savoir si le même arbitre devait être habilité à rendre une décision ou s'il devait se récuser.

F-9.2 L'arbitre a conclu qu'il était le mieux placé pour entendre les observations des parties pour rendre une nouvelle décision sur la question en litige. Recommander à zéro devant un autre arbitre ne permettrait pas l'utilisation efficace et responsable des fonds publics. La Cour fédérale avait statué qu'il conviendrait que le même arbitre se prononce à nouveau sur l'affaire après avoir pris en considération la preuve supplémentaire et les observations des

F-8.1 La Commission a eu l'occasion de réexaminer sa décision antérieure dans l'affaire *Shaw* (dossiers de la Commission 166-2-27880 à 27882) dans l'affaire *Ryan c. Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, 2004 CRTFP 18 (166-2-31812). Le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué qu'il y avait eu manquement à l'article sur l'élimination de la discrimination avec un convention collective dans le cadre d'une altercation avec un gestionnaire au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé occupait un poste syndical, et sa section locale lui avait confié un dossier. Au cours d'une réunion à laquelle il avait assisté sur la question, le gestionnaire avait remis sa présence en cause. L'échange qui s'en est suivi entre les deux hommes est devenu tendu et a eu pour effet de mettre les autres personnes présentes mal à l'aise. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé le grief le lendemain.

F-8.2 L'employeur s'est opposé à la compétence de l'arbitre pour entendre le grief, faisant valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû plutôt déposer une plainte en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il a fait valoir que l'article 91 de la Loi permettait l'arbitrage des griefs en l'absence de toute autre procédure administrative dans une loi fédérale; or, l'article 23 prévoit effectivement une procédure permettant de traiter les cas de discrimination fondée sur l'activité syndicale.

F-8.3 L'arbitre a déterminé que l'historique législatif de l'article 91 démontrait que cette disposition avait été adoptée pour éviter le doublement d'instances sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Il a conclu que, dans plusieurs affaires, la Cour fédérale avait décidé que l'article 91 de la LRTFP renvoyait à « une autre loi fédérale ». Dans la décision rendue antérieurement dans l'affaire *Shaw* (précitée), l'arbitre avait statué qu'il n'était pas compétent pour entendre un grief alléguant la discrimination pour activité syndicale; cependant, il s'est du même coup fondé sur des affaires qui portaient sur des procédures administratives ne relevant pas de la LRTFP. De même, il n'avait pas eu l'occasion de lire les motifs de la Cour d'appel fédérale dans une affaire survenue par la suite. L'arbitre a statué également qu'il n'y avait aucune différence sensible entre un renvoi à l'arbitrage et une plainte. Une analyse

dispositions. La direction ne leur a accordé que 7,5 heures de congé et a recouvert les heures supplémentaires de congé qui avaient été prises. La convention collective pertinente ne définissait pas le terme « jour » dans les articles en question, mais l'article qui énonçait les définitions définissait le terme « jour » comme étant une période de vingt-quatre heures.

F-7.2 L'arbitre a conclu que, bien que la décision rendue antérieurement dans l'affaire *King et Holzer*, 2001 CRTFP 117; *Canada (Procureur général) c. King*, [2003] A.C.F. n° 777 (Q.L.), ait été maintenue par la Cour fédérale, la Commission n'était pas liée par cette décision. Cette affaire portait sur une disposition relative à un congé qui était différente et mettait en cause une convention collective différente également. Toutefois, il a conclu également que les motifs de la Cour fédérale étaient convaincants, étant donné que l'affaire mettait en cause une disposition relative aux congés qui était semblable et un libellé contractuel semblable. En matière de relations de travail, les dispositions semblables doivent être interprétées de manière semblable, sauf lorsqu'il existe une bonne raison de s'en garder. L'arbitre a déterminé que, comme dans le cas du congé pour obligations familiales, les dispositions relatives au congé personnel et au congé de bénévolat ne constituent pas des « crédits journaliers de congés acquis » et qu'ils ne relèvent donc pas des dispositions de la convention collective aux termes desquelles le congé est converti en heures. L'employeur a fait valoir que ces jours étaient des « congés supplémentaires » et que la valeur d'un jour pour les employés assujettis à un horaire variable équivaut à celle d'un jour férié désigné payé. L'arbitre a rejeté cet argument. Il a ajouté que l'interprétation avancée par l'agent négociateur ne contrevenait pas au principe de la neutralité des coûts parce qu'elle n'entraînait aucun paiement supplémentaire à l'employé. L'arbitre a convenu avec les fonctionnaires s'estimant lésés que le fait que l'employeur n'avait accordé qu'un congé de 7,5 heures était injuste pour les employés qui travaillaient selon un horaire variable. Cela les contraignait à utiliser des crédits de congés supplémentaires ou à prendre un congé non payé pour se prévaloir de leur droit de prendre un congé personnel ou un congé de bénévolat. Le grief a été accueilli. L'employeur a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale (dossier de la Cour T-425-04).

heures prévues à leur horaire. L'arbitre a conclu que les fonctionnaires assujettis à l'entente sur le travail par poste seraient privés de la rémunération à laquelle ils ont droit si l'on déduisait les sommes versées pour des heures théoriquement travaillées dans une période quelconque de deux semaines du cycle de six semaines des sommes payées pour les heures effectivement travaillées un jour férié désigné payé.

F-6.1 Conformément à une entente relative à un HTV, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait des postes de 12 heures selon un cycle de 12 semaines, accumulant ainsi le même nombre d'heures que l'employé qui travaillait huit heures par jour et 40 heures par semaine. Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé un poste complet pendant un jour férié désigné payé, l'employeur lui a versé une rémunération à tarif et demi pour huit heures, alors que le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu qu'il avait droit à 12 heures.

F-6.2 L'arbitre a établi qu'il fallait déterminer combien d'heures avaient déjà été payées au fonctionnaire avant qu'il ne soit payé pour avoir travaillé un jour férié désigné payé et, par conséquent, combien il avait droit de plus. L'employeur a dit qu'il avait payé pour 12 heures, alors que l'agent négociateur prétendait qu'il n'avait payé que pour huit heures. La Commission avait tranché cette question antérieurement à deux occasions, et l'arbitre a conclu que ces décisions ne devraient être rejetées que s'il était convaincu que la jurisprudence n'était pas fondée. Il n'a vu aucune raison de s'éloigner de ces décisions et il a donc conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait été rémunéré que pour une journée de huit heures sur son chèque de paie normal. Le grief a par conséquent été accueilli : *MacKie c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103 (166-2-32060).

F-7.1 Le dernier grief dans cette série d'affaires a été déposé dans l'affaire *Stockdale et autres c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2004 CRTFP 4 (166-2-32069). La question était de savoir comment les dispositions relatives au congé de bénévolat et au congé pour obligations personnelles s'appliquaient dans le cas d'un horaire de travail variable. Plus particulièrement, les fonctionnaires s'estimant lésés ont contesté le refus d'un quart de 12 heures au complet pour un congé accordé en vertu de ces

F-5.1 Dans l'affaire *Breau et autres c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2003 CRTFP 65 (166-2-31278 à 31280), les griefs avaient été déposés pour contester la façon de l'employeur de calculer la rémunération supplémentaire des employés assujettis à des ententes sur le travail par poste (ETP) et à des horaires variables (EHV), conformément à la convention collective pertinente.

F-5.2 Les arguments avancés portaient essentiellement sur la question de savoir si, ou dans quelle mesure, l'arbitre devait souscrire à la décision de l'arbitre dans l'affaire *King et Conseil du Trésor (Revenu Canada – Donanes et accise)* (1999), CRTFP n° 110 (1999). Les faits dans cette affaire étaient virtuellement identiques, mais les fonctionnaires s'estimaient lésés n'étaient pas les mêmes et les mêmes parties étaient liées par une convention collective différente, quoique connexe. Selon l'arbitre, le fait de nier l'influence des décisions antérieures rendues dans des circonstances factuelles similaires et de réclamer une interprétation de dispositions identiques ou très voisines de conventions collectives entre les mêmes parties saperait complètement les valeurs universellement reconnues comme essentielles pour tout système rationnel de règlement des différends par un tiers, à savoir l'uniformité, la stabilité et la prévisibilité. D'autre part, l'arbitre a-t-il fait remarquer, ni la justice, ni l'équité ne devraient être sacrifiées à ces valeurs, puisque, dans notre régime de négociation collective, si l'on ne conteste pas sa compétence, l'arbitre est tenu par la loi d'arbitrer au fond les affaires dont il est saisi. Le fait est d'ailleurs qu'agir autrement en retenant aveuglément les motifs d'une décision rendue dans une affaire antérieure pourrait être considéré comme un déclinatoire de compétence indu.

F-5.3 L'arbitre a conclu que les griefs devaient être accueillis. Pour toutes les périodes de deux semaines de paye au cours desquelles ils ont travaillé un jour férié désigné payé, les fonctionnaires s'estimaient lésés ont le droit de toucher, en sus de la somme versée dans leurs chèques de paye ordinaires, une rémunération supplémentaire calculée en fonction du nombre d'heures prévu à leur horaire qu'ils ont travaillées à tarif et demi, et à tarif double pour toutes les heures travaillées en sus de ces

F-4.3 L'arbitre a déclaré que la disposition de la convention collective relative à l'horaire de travail variable modifiait d'autres dispositions de la convention collective et qu'elle prévoyait clairement qu'un jour férié désigné payé « correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention ». Bien que la convention collective n'ait pas défini l'expression « heures journalières normales », la disposition relative au jour férié désigné payé établissait bel et bien une distinction entre les « heures journalières normales » et les « heures normales prévues à l'horaire ». L'arbitre a statué que l'expression « heures normales prévues à l'horaire » renvoyait aux heures de chaque poste que l'employé doit travailler. Les « heures journalières normales » devaient donc signifier autre chose. Comme la convention collective prévoyait que le travail par poste devait être prévu de manière que les fonctionnaires puissent travailler huit heures par jour, ces heures devaient être les « heures journalières normales ». Aucune autre heure journalière n'était prévue pour les travailleurs par postes. Donc, un jour férié désigné

F-4.2 Dans la première de ces affaires, *White c. Conseil du Trésor* (S.C.C., 2003 CRTFP 40 (166-2-31221), le fonctionnaire s'estimant lésé était agent de correction dans un établissement dont l'horaire de travail variable prévoyait l'alternance de postes de 12 heures et de postes de 8 heures sur une période de deux semaines. Le fonctionnaire s'estimant lésé devait travailler un poste de 12 heures le lundi de Pâques, mais, parce qu'il s'agissait d'un jour férié, il était prévu que le fonctionnaire s'estimant lésé travaillerait quatre heures et serait en congé huit heures. Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté qu'il était prévu qu'il travaillerait un jour férié désigné payé et il a prétendu avoir droit à tout le poste de 12 heures.

F-4.1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été appelée à se pencher sur plusieurs griefs relatifs au rapport entre les horaires de travail variables et les autres dispositions d'une convention collective, comme les dispositions relatives aux jours fériés désignés payés et aux congés personnels et aux congés de bénévolat.

dans le sang supérieur à 80 mg ou avec facultés affaiblies, l'employeur aurait le droit de le licencier sur-le-champ.

F-3.2 L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas tenu compte du fait que le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé résultait d'un problème d'alcool, comme il a été révélé au comité d'enquête disciplinaire et au directeur au cours des réunions disciplinaires. L'arbitre a fait remarquer que le fonctionnaire s'estimant lésé avait reconnu ses torts lorsqu'il avait témoigné lors de l'audience et manifesté des regrets. Le fonctionnaire s'estimant lésé comptait dix années de service et n'avait fait l'objet que d'une seule mesure disciplinaire, pour un incident n'ayant aucun rapport avec son problème d'alcool; ses appréciations du rendement indiquaient qu'il avait toujours atteint et même dépassé ses objectifs. En outre, il avait pris des mesures concrètes pour se soigner et, d'après la preuve présentée, tout portait à croire qu'il était parvenu à contrôler sa consommation d'alcool depuis sa condamnation. L'arbitre a donc ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé sans indemnité, à condition qu'il participe, de manière continue, au moins une fois par semaine, aux réunions des Alcoolistes anonymes, qu'il se prévale de l'aide offerte par le programme d'aide aux employés et qu'il produise, à la demande de l'employeur, une preuve satisfaisante du respect des conditions de réintégration. Ces conditions devaient s'appliquer pendant deux ans. Dans l'éventualité où le fonctionnaire serait reconnu coupable d'avoir conduit un véhicule avec un taux d'alcool

F-3.1 Dans l'affaire *English c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 72 (166-2-31031), le fonctionnaire s'estimant lésé, qui occupait alors un poste d'agent de correction, a plaidé coupable à l'accusation d'avoir conduit un véhicule avec un taux d'alcool sanguin supérieur à 80 mg, et il a été frappé d'une interdiction de conduire pendant une période de deux ans, d'une probation d'un an et d'une amende de 1 200 \$. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié après qu'un comité d'enquête l'eut reconnu coupable d'inconduite parce qu'il avait omis de mentionner ses condamnations criminelles et les sentences qui lui avaient été imposées, qu'il ne possédait pas un permis de conduire valide, en contravention des conditions d'emploi des agents de correction, qu'il avait conduit des véhicules de l'État sans permis de conduire valide, et qu'il avait falsifié la Déclaration à l'égard de condamnations criminelles.

et le grief a été rejeté.

bureau national du syndicat, informant le président national que l'Agence avait l'intention de traiter la situation, si elle se produisait, comme une grève illégale. En mai 1997, la direction des terminaux 2 et 3 à l'Aéroport Pearson de Toronto a trouvé des avis affichés qui énuméraient plusieurs enjeux d'intérêt pour la section locale et conseillaient aux membres de ne pas toucher le contenu des bagages des voyageurs, d'obtenir l'aide de leur surintendant si un passager refusait de coopérer et si, en raison d'un personnel insuffisant, ils ne pouvaient obtenir de l'aide, d'utiliser leur discrétion pour décider s'ils devaient laisser partir le passager sans effectuer d'inspection. Les avis ont été retirés immédiatement et l'employeur a reconnu qu'aucun moyen de pression n'avait été entrepris, mais le fonctionnaire s'estimant lésé a quand même écopé d'une suspension de dix jours, puisque la direction considèrerait que, par cet avis, il avait conseillé à ses membres de participer à une grève illégale, contrairement aux articles 102 et 103 de la LRTFP, de contrevenir à une politique de la direction, et de laisser partir des passagers sans avoir effectué d'inspection, ce que les membres n'avaient pas le pouvoir de faire.

F-2.2 Le grief a été entendu initialement et tranché par un arbitre de la Commission, qui a réduit la pénalité à cinq jours; toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande de contrôle judiciaire, la décision a été infirmée et l'affaire, renvoyée à un arbitre pour que ce dernier entende l'affaire *de novo* : *King c. Canada (Procureur général)*, [2001] A.C.F. n° 1929, 2001 ACF 1407.

F-2.3 Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir qu'il n'y avait eu aucune inconduite et qu'il n'y avait aucune preuve qu'il y avait eu activité concertée destinée à limiter ou à restreindre le rendement, ce qu'interdit la Loi, soulignant qu'aucun moyen de pression n'avait été entrepris.

F-2.4 L'arbitre a conclu qu'en affichant l'avis, le fonctionnaire s'estimant lésé avait tenté de susciter une activité concertée par les membres dans le seul but de ralentir le travail ou le rendement à l'aéroport. L'employeur avait pris tous les facteurs pertinents en considération pour imposer la mesure disciplinaire et la sanction était tout à fait acceptable compte tenu du comportement en cause. La suspension de dix jours imposée au départ a donc été maintenue.

devraient d'abord, en règle générale, faire des efforts raisonnables pour corriger la situation à l'intérieur. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait soulever la question avec sa superviseuse immédiate et qu'il n'avait pas démontré que la situation justifiait de passer outre aux mécanismes internes normaux de discussion. L'arbitre a aussi conclu que les critiques exprimées publiquement devaient être étayées par une preuve. L'arbitre a maintenu que les commentaires persistants et parfois agressifs du fonctionnaire s'estimant lésé n'étaient pas fondés sur une preuve, et qu'ils étaient inacceptables et sans justification. Selon l'arbitre, le fonctionnaire s'estimant lésé était plus intéressé à critiquer le Ministère qu'à apaiser les craintes, comme il l'avait fait valoir. Les contacts répétés du fonctionnaire s'estimant lésé avec les médias menaient à conclure que le fait que ses opinions et ses commentaires avaient auparavant été mal interprétés ne l'inquiétait pas. La suspension de cinq jours était donc tout à fait justifiée compte tenu des critères applicables aux sanctions disciplinaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande à la Cour fédérale du Canada en vue de faire annuler cette décision : dossier de la Cour T-103-04.

F-2.1 Dans l'affaire *King c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et accise)*, 2003 CRTFP 48 (166-2-28310), la Commission a entendu *de novo* un grief portant sur une mesure disciplinaire à la suite d'une décision de la Section de première instance de la Cour fédérale. Le fonctionnaire s'estimant lésé était le président de sa section locale et travaillait comme agent des douanes. En avril 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait parvenir au premier ministre et à deux députés une lettre dans laquelle il formulait un certain nombre d'observations, d'irritants et de plaintes relativement à un certain nombre de questions intéressant les inspecteurs des douanes, et dans laquelle il indiquait, au dernier paragraphe : « compte tenu de la question d'ouverture, je recommanderais aux inspecteurs des douanes de n'effectuer aucune autre inspection, à moins qu'un collègue soit présent et puisse être témoin ». La direction s'est beaucoup inquiétée du contenu de cette lettre, estimant que, si les inspecteurs des douanes décidaient d'effectuer toutes les inspections par équipes de deux, il en résulterait des retards. L'employeur a communiqué avec le fonctionnaire s'estimant lésé et avec le

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Suite à la crainte d'une attaque au charbon aux États-Unis, en 2001, Santé Canada a décidé de stocker des antibiotiques et des vaccins contre la variole. Dans l'affaire *Chopra c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2003 CRTFP 115 (166-2-31567), le fonctionnaire s'estimant lésé, qui était un employé de Santé Canada, ne faisait cependant pas partie de l'équipe d'intervention et n'avait pas accès à tous les renseignements sur lesquels la décision d'accumuler des stocks avait été fondée. Néanmoins, lorsque la presse a communiqué avec lui pour obtenir ses commentaires, il aurait dit que l'accumulation de stocks d'antibiotiques n'était pas nécessaire et ne servait qu'à donner une bonne conscience au ministre de la Santé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a écopé d'une suspension de cinq jours parce que l'employeur estimait que ses commentaires avaient miné les relations entre sa superviseuse et le fonctionnaire s'estimant lésé, les relations entre ce dernier et ses collègues, la crédibilité du Ministre et du Ministère, la confiance de la population canadienne à l'égard du Ministère et l'aptitude du fonctionnaire s'estimant lésé à effectuer son propre travail. L'employeur a aussi fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas tenté d'abord de faire part de ses préoccupations à l'interne.

F-1.2 L'arbitre a statué qu'il fallait établir un équilibre entre la liberté d'expression protégée par la Constitution et le devoir d'un fonctionnaire fédéral de faire en sorte que la fonction publique à l'endroit de laquelle il a une obligation de loyauté soit impartiale et efficace. Selon l'arbitre, le droit des fonctionnaires de s'exprimer est assorti de certaines obligations, et les fonctionnaires qui souhaitent critiquer publiquement les politiques gouvernementales

pertinente. L'agent négociateur a aussi fait valoir qu'il n'existait pas de limite de temps à un renvoi en vertu de l'article 99 de la LRFP et, par conséquent, il n'y avait pas non plus de limite à la date jusqu'à laquelle il était possible de reculer pour établir le dédommagement financier.

E-3.3 L'employeur a soutenu que la convention collective ne disait rien au sujet du point de départ de la retenue des cotisations. De toute manière, la convention collective ne pouvait pas contrevenir à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui prévoit que, pour entrer en fonction, il faut avoir été officiellement nommé. De plus, l'employeur a fait valoir qu'il était souvent impossible d'établir quelle était la date réelle dans les cas de reclassement et dans les situations provisoires, car les fonctions évoluaient avec le temps, et qu'un document officiel, comme une lettre d'offre, était donc nécessaire pour déterminer la date de la nomination.

E-3.4 Convenant qu'il fallait se demander à quel moment débute l'emploi dans l'unité de négociation, la Commission a statué que l'emploi débutait au moins à la date réelle de nomination. En termes pratiques, cela signifie que les ministères doivent retenir les cotisations à partir du moment où ils savent que l'employé s'acquitte des fonctions d'un poste dans une nouvelle unité de négociation. Tout différend au sujet de la date réelle peut être réglé par la lettre d'offre ou par un grief concernant la rémunération par intérim ou la classification. La Commission a mentionné que le projet de politique de l'employeur en voie d'élaboration portait à croire que l'employeur avait reconnu, au moins provisoirement, que la politique en vigueur allait à l'encontre de la convention collective. La Commission a conclu que la politique de l'employeur contrevenait à la convention collective. Même s'il est vrai qu'aucune limite de temps ne s'applique à la présentation de demandes en vertu de l'article 99, l'employeur ne devrait pas être pris au dépourvu par des demandes produites longtemps après l'entrée en vigueur d'une convention collective. La Commission a donc ordonné que le redressement soit rétroactif à mai 2001 seulement, date à laquelle les parties avaient amorcé leurs rencontres au sujet du différend sur le précompte des cotisations.

travaillent sous un même toit, dans un environnement de travail semblable et, de manière générale, aux mêmes heures. De plus, les conventions collectives différaient à certains égards, mais pas d'une manière qui était extrêmement importante, et les griefs déposés par le passé par les membres des deux unités de négociation révélaient l'existence d'une communauté d'intérêts. La Commission a conclu qu'une unité de négociation unique devait remplacer les deux unités de négociation actuelles et que cette unité de négociation devait inclure tous les employés de l'Office national de l'énergie qui étaient syndiqués à ce moment-là. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans le cadre duquel les syndiqués seraient invités à indiquer s'ils souhaitaient que l'IPFPC ou l'AFPC les représente à titre d'agent négociateur. C'est l'IPFPC qui a été choisi à titre d'agent négociateur.

F-3.1 La Commission a été saisie d'un renvoi sous le régime de l'article 99 de la LRFP dans l'affaire *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*. En vertu de la convention collective, les cotisations syndicales devaient être retenues et remises par l'employeur à l'agent négociateur à compter du premier mois complet suivant la date de prise d'effet de la nomination. Dans la pratique, et en conformité avec sa politique, l'employeur avait retenu et remis les cotisations le premier jour du mois suivant la date de prise d'effet de la nomination ou à la date d'émission de la lettre d'offre, la plus tardive de ces dates étant celle qu'il fallait retenir. L'agent négociateur a prétendu que la politique de l'employeur allait à l'encontre des dispositions relatives au précompte des cotisations syndicales contenues dans les six conventions collectives conclues avec l'employeur. La politique de l'employeur faisait l'objet d'une étude, au moment de l'instruction, et une version provisoire avait été envoyée aux ministères et aux agents négociateurs afin d'obtenir leurs commentaires.

F-3.2 L'agent négociateur a fait valoir que la question en litige était celle de savoir quand une personne devient un employé faisant partie d'une unité de négociation. L'agent négociateur a soutenu qu'une personne devenait un employé lorsqu'elle commençait à accomplir les fonctions rattachées à un poste et que la date à laquelle l'employé recevait la lettre d'offre n'était pas

E-2.5 La Commission a tenu compte de la petite taille des deux unités de négociation, du fait que tous les employés

E-2.4 La question de savoir si le mode de classification de l'employeur était pertinent dans le cadre de l'instance s'est posée. L'article 33 de la LRTPF pose comme condition que, aux fins du réexamen des demandes d'accréditation fondées sur l'article 28, une structure d'unités de négociation doit correspondre au mode de classification établi par l'employeur. Bien que, sous le régime de l'article 27, la Commission ne soit pas tenue aux mêmes obligations législatives, la Commission a conclu que, dans le cadre d'un réexamen de la structure d'unités de négociation, cette condition était tout à fait logique dans le contexte des relations de travail dans la fonction publique fédérale.

E-2.3 La Commission a reconnu que des changements importants étaient survenus au sein de l'Office national de l'énergie depuis que la Commission avait réexaminé pour la dernière fois son cadre d'unités de négociation. La preuve a permis d'établir que l'Office national de l'énergie a modifié sa structure en 1996, mettant l'accent sur la prestation de services en fonction de secteurs d'activités, ce qui a mené à un recours fréquent à des équipes multidisciplinaires dont les membres proviennent des deux unités de négociation existantes, une pratique que l'un des agents négociateurs a qualifiée de révolutionnaire. Le nouveau cadre de compétences établi par l'Office national de l'énergie est maintenant utilisé pour évaluer tous les postes sur le fondement de critères établis, a permis de montrer que de nombreux employés, sans égard à l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent, partagent des habiletés, des compétences et des qualifications.

E-2.2 L'un des agents négociateurs a proposé que le critère de réexamen des certificats d'accréditation d'unités de négociation consiste à faire la preuve que ces certificats avaient un effet préjudiciable réel et démontrable sur les relations de travail. Jugeant ce critère trop restrictif, la Commission a conclu que le critère de réexamen devait plutôt porter sur l'existence de changements importants rendant la structure existante insatisfaisante.

demande.

calculs pour chaque situation. Le plaignant a déposé la plainte, alléguant que son agent négociateur avait agi de manière discriminatoire à son égard.

F-1.4 Dès le départ, l'agent négociateur a fait valoir que la Commission n'était pas compétente pour entendre une plainte en matière de parité salariale. Le plaignant a déclaré qu'il ne contestait pas l'entente sur la parité salariale, mais seulement l'interprétation et l'application de son paragraphe 9.5, parce que cette disposition lui causait un préjudice et constituait un traitement discriminatoire contre lui de la part de son agent négociateur. La Commission a statué que le fardeau de la preuve incombat au plaignant et que celui-ci ne s'était pas acquitté de ce fardeau; il n'avait pas démontré que l'agent négociateur avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La Commission a renvoyé à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, *section locale 5007* [1990] 1 R.C.S. 1298, qui énonce que l'agent négociateur peut choisir de défendre les intérêts d'un membre ou d'un groupe de membres au détriment des intérêts d'un autre membre ou groupe lorsque ces intérêts sont incompatibles, pourvu que sa décision ne repose pas sur des motifs irréguliers. En ce qui concerne la prétention du plaignant selon laquelle le paragraphe 9.5 ne s'appliquait pas dans son cas, la Commission a statué qu'il s'agissait d'une question d'interprétation de l'entente et que, par conséquent, la Commission n'avait pas compétence en la matière.

F-2.1 La décision de la Commission dans l'affaire *Office national de l'énergie c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 79, a trait à une détermination de la structure de l'unité de négociation habile à négocier collectivement. Se fondant sur l'article 27 de la LRTFP, l'Office national de l'énergie a demandé à la Commission de réexaminer une décision qu'elle avait rendue en 1993 et qui avait eu pour effet de créer, pour ses effectifs syndiqués, une structure regroupant deux unités de négociation. L'Office national de l'énergie proposait maintenant la création d'une seule unité de négociation. Les agents négociateurs qui détenaient les accréditations émises en 1993 se sont opposés à cette

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 La Commission s'est penchée sur une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTPF, dans laquelle il était allégué que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste dans le cadre des négociations qui ont mené à une entente entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor relativement à une plainte en matière de parité salariale (*Després c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 85).

E-1.2 Le plaignant a pris sa retraite de Service correctionnel Canada en 1999; il occupait alors un poste de AS-02. En 1990, le poste occupé par le plaignant avait été reclassifié (il s'agissait auparavant d'un poste de CR-05) et la nouvelle rémunération du plaignant avait été calculée conformément aux règlements pertinents et aux échelles salariales de l'époque.

E-1.3 En octobre 1999, après que le plaignant eut pris sa retraite, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont négocié une entente relative à la plainte non réglée en matière de parité salariale déposée par l'agent négociateur en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les salaires du groupe CR ont donc été rajustés à la hausse. L'entente a été entérinée par la Commission canadienne des droits de la personne et déposée au greffe de la Cour fédérale, devenant ainsi une ordonnance aux fins de l'exécution. Le paragraphe 9.5 du protocole d'entente prévoyait que, pour les promotions qui ont eu lieu entre 1985 et 1994, un montant équivalant à 5 % du rajustement de parité salariale serait versé aux personnes concernées et que l'employeur ne serait pas tenu de faire les

répondent également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à une demande du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les membres de ces Services sont intervenus dans une quarantaine de dossiers de façon préventive à la suite de demandes provenant autant du côté patronal que du côté syndical.

FORMATION

D-9 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Déterminée à promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, elle a offert un cours de formation de deux jours et demi à des représentants tant du domaine syndical que du domaine patronal. Environ mille personnes ont déjà participé à ce cours de formation, qui sera offert de nouveau.

D-10 Une nouvelle vidéocassette a été produite au cours de l'exercice financier à l'étude afin de faire connaître deux autres processus utilisés à la Commission, soit l'arbitrage et l'arbitrage accéléré.

ENQUÊTES

D-11 À la demande du Président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année.

D-8 La Commission a continué à obtenir du succès avec son programme de médiation de griefs et de plaintes. Le taux de règlement obtenu par les parties au cours du dernier exercice est près de 84 %. Les Services de règlement des conflits (SRC)

MÉDIATION

D-7 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose ou propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un agent de la Commission sera saisi de l'affaire et devra faire enquête; si les parties maintiennent leur opposition, l'agent est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Celle-ci prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, quatre-vingt-huit dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

EXAMENS

D-6 Les autres dossiers ont été remis au prochain exercice.

D-5 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes d'arbitrage, dont une a été réglée avant l'établissement d'un conseil d'arbitrage (185-2-394). Trois conseils d'arbitrage ont été mis sur pied et ont mené leurs travaux à terme. Le premier conseil mettait en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (185-2-393), le deuxième, l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor (185-2-395), et le troisième, l'Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba, section locale 832, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes (185-18-400).

négociateur en cas d'impasse dans les négociations avec l'employeur, l'autre choix étant la conciliation/la grève. Le mode de règlement choisi vaut pour toute la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante.

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, dix-sept demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Trois d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et neuf autres demandes sont demeurées sans issue. Cinq demandes ont été reportées au prochain exercice.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-2 Au cours de l'exercice écoulé, sept demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Deux rapports ont été produits relativement à ces affaires, le premier dans l'affaire Alliance de la Fonction publique du Canada et Opérations des enquêtes statistiques (190-24-329) et le second, dans l'affaire Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleurs du Canada, section locale 2182, les TCA et le Conseil du Trésor (190-02-328 (groupe RO)). Trois autres dossiers ont été réglés au moment où des bureaux de conciliation s'égeaient, et aucun rapport n'a été produit.

D-3 Une demande d'établissement d'un bureau de conciliation mettant en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence Parcs Canada a été reportée au prochain exercice financier (190-33-333).

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-4 L'arbitrage est l'un des deux choix qui s'offrent à un agent

C-7 L'article 99 de la Loi porte sur les litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces différends surviennent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, 17 renvois ont été déposés sous le régime de l'article 99 de la Loi, et douze autres renvois dataient de l'exercice précédent.

RENVOS SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 99 DE LA LOI

12 affaires.

tenues au cours de l'exercice ont permis le règlement de soumises à la Commission. Les trois audiences d'arbitrage accéléré parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 114 affaires procédure d'arbitrage accéléré. Au cours de l'exercice écoulé, les l'Agence Parcs Canada se sont engagées elles aussi à adhérer à la qu'employeurs, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. En tant l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est, ouvriers en électricité, section locale 2228, le Conseil des métiers procédure d'arbitrage accéléré : la Fraternité internationale des quatre autres agents négociateurs ont décidé d'adhérer à la l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. Depuis 1994, des parties, mais elle ne peut être citée à titre de précédents ni faire suivent l'audience. La décision est définitive et exécutoire à l'égard puis confirmée dans une décision écrite dans les cinq jours qui décision est rendue oralement à l'audience par l'arbitre de grief, conjoint des faits, mais elle ne permet aucun témoignage. Une peut, dans certains cas, donner lieu à la rédaction d'un exposé

L'arbitrage sous le régime de divers articles de la Loi chaque année depuis avril 1999, et les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 de la Loi précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, énoncée à l'alinéa 92(1)(a), est formée des griefs qui portent sur l'application ou l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief de ce type, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. On a renvoyé 1 659 griefs de ce type à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

C-4 La seconde catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* le 1^{er} juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant la suspension, le congédiement ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. Sur les 234 griefs faisant partie de cette catégorie qui ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 90 découlaient d'un licenciement.

C-5 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de faire le meilleur usage possible du temps des commissaires, les audiences se tiennent normalement dans les grands centres urbains du pays. Sur demande des parties, il peut être fait exception à cette règle.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs par voie de procédure d'arbitrage accéléré. Cette procédure

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore de l'imposition d'une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. Au total, 1 910 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 au cours de l'exercice à l'étude, en plus des 1 181 griefs qui dataient de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi confère le droit, à certaines conditions, de déposer un grief du premier au dernier palier au sein d'un ministère ou d'un organisme auquel la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans la convention collective. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors insuits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre de griefs.

C-3 Le tableau 6 indique les griefs qui ont été renvoyés à

conséquent, qu'il ne peut y avoir aucune grève légale jusqu'à ce que les parties conviennent, ou que la Commission décide, des postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Les postes sur lesquels les parties ne peuvent se mettre d'accord doivent être soumis à un comité d'examen, dont les membres sont nommés de la même manière que les membres du bureau de conciliation, qui formulera des recommandations non obligatoires sur la question de savoir si les postes sont assortis de fonctions liées à la sécurité. Dans les cas où, après étude de ces recommandations, le désaccord entre les parties persiste, la Commission prend une décision qui est définitive.

B-13 Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a été saisie de huit renvois mettant en cause des désignations de postes liés à la sécurité. Dans un premier cas, les parties ont réussi à se mettre d'accord sur les postes. Dans cinq autres cas, les parties devaient en arriver à un règlement au cours du prochain exercice financier. Les deux autres cas sont tenus en suspens en attendant que les parties mettent un terme à leurs discussions.

B-12 Les fonctions dont sont assortis les « postes désignés » sont réputées être essentielles pour la sécurité du public, de sorte que les titulaires de tels postes ne peuvent participer à une grève. La Loi prévoit qu'aucun bureau de conciliation ne peut être formé et, par

DÉSIGNATIONS DE POSTES LIÉS À LA SÉCURITÉ SOUS LE RÉGIME DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-11 Aux termes de l'article 48.1, la Commission doit enquêter sur les questions résultant d'un transfert d'un employeur de la partie I à la partie II de l'annexe I, et rendre une décision en conséquence. Ces questions peuvent revêtir la forme d'une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus. Un employeur ou un agent négociateur peut présenter à la Commission une demande en vue de déterminer quelle organisation syndicale doit être l'agent négociateur d'une unité de négociation nouvellement constituée. La Commission est habilitée également à déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, à en fixer la date d'expiration. La Commission a reçu et accueille une demande de cette nature au cours de l'exercice à l'étude (AESS et SCEPT, dossier de la Commission 140-2-23). Dans cette demande conjointe, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques ont présenté une demande d'accréditation de l'Association canadienne des employés professionnels (ACBP) à titre d'agent négociateur successeur de tous leurs membres réunis.

DROITS DU SUCCESEUR

B-10 La Commission a traité une demande de révocation d'accréditation, qui est en suspens jusqu'au prochain exercice financier (Danyluk et autres, dossier de la Commission 150-18-00053). Un dossier datant de l'exercice précédent a été clos sans la tenue d'une audience (AFPC et ACIA, dossier de la Commission 150-32-52).

RÉVOCATION D'UNE ACCRÉDITATION

décision par d'autres tribunaux judiciaires. Les cinq autres affaires doivent être entendues au cours du prochain exercice.

DEMANDES DE RÉEXAMEN DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-7 Conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. La Commission a été appelée à se pencher, au cours de l'exercice à l'étude, sur trois demandes de cette nature, dont deux avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Les trois demandes devraient être tranchées au cours du prochain exercice.

DEMANDES D'ACCREDITATION

B-8 Aux termes de l'article 28 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, dont l'une a été tranchée (AESS, dossier de la Commission 142-02-359), tandis que l'autre devrait l'être au cours du prochain exercice.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-9 Aux termes de l'article 34 de la Loi, la Commission peut déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires appartient à une unité de négociation. La Commission a été appelée à se pencher sur quatre demandes de cette nature au cours de l'exercice à l'étude, dont trois dataient de l'exercice précédent. Une demande a été accueillie (IPFPC, dossier de la Commission 147-02-118) et deux autres demandes devraient être retirées. La quatrième demande, qui a été reportée à la demande des parties, doit être entendue au cours du prochain exercice.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-4 Aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire toute plainte de « pratiques déloyales de travail », décrites aux articles 8, 9 et 10 de la Loi ou alléguant l'omission par l'employeur d'exécuter les décisions rendues par les arbitres ou de se conformer à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin de permettre à la Commission de statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-5 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a reçu 52 plaintes sous le régime de l'article 23, dont dix concernaient le devoir de représentation juste, 15 alléguaient la discrimination à l'encontre de certains membres, huit alléguaient l'ingérence de l'employeur, deux, la discrimination à l'encontre de certains fonctionnaires et une, l'omission de donner suite à une décision sur un grief. Quinze de ces plaintes concernaient un manquement au règlement. Il y a eu une autre plainte. Sur les 52 plaintes au total, huit ont été rejetées pour défaut de compétence, tandis que 15 d'entre elles sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation, prévu au cours du prochain exercice financier, et deux autres sont tenues en suspens également en attendant une décision de la Commission. Deux autres plaintes ont été entendues et devraient donner lieu au règlement de deux autres plaintes. Dix-neuf plaintes doivent être entendues au cours du prochain exercice. Deux plaintes ont été retirées en attendant confirmation, l'une ayant été réglée et l'autre, achevée.

B-6 En outre, 23 plaintes avaient été déposées au cours de l'exercice précédent. Six de ces plaintes ont été réglées, quatre ont été rejetées au terme de l'audience, et quatre autres ont été retirées. Deux plaintes ont été entendues et devraient être tranchées au cours du prochain exercice. Une décision partielle a été rendue dans une affaire, qui devrait être réglée au cours du prochain exercice. Une autre plainte est tenue en suspens en attendant une

**AFFAIRES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION, AUTRES QUE LES
AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET
DE DIFFÉRENDS**

**DEMANDES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA
LOI**

B-1 L'article 21 de la Loi habilite la Commission à exercer les pouvoirs que lui confère la Loi ou qu'implique la réalisation de ses objets. Elle peut notamment rendre des ordonnances exécutoires.

B-2 Au cours de l'exercice à l'étude, la Commission a été saisie de deux demandes visant à obtenir de telles ordonnances; six autres demandes avaient été instituées au cours de l'exercice précédent. Des audiences doivent être tenues au cours du prochain exercice financier relativement à sept de ces demandes et, à la demande des parties, celle qui reste doit faire l'objet d'une médiation.

DEMANDES DE PROROGATION DE DÉLAI

B-3 Sur demande d'une partie, la Commission peut proroger les délais prescrits par règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et proroger les délais prescrits pour présenter un grief au niveau de la procédure de règlement des griefs. La Commission a été saisie de 11 nouvelles demandes de prorogation de délai, tandis que quatre autres demandes dataient de l'exercice précédent. Cinq de ces 15 demandes ont soit donné lieu à une entente de principe, soit été retirées, deux demandes sont tenues en suspens en attendant que la Commission canadienne des droits de la personne formule des directives en vertu de l'article 41, et deux demandes sont tenues en suspens en attendant leur renvoi à la médiation. Les six autres demandes doivent être entendues au cours du prochain exercice.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des grèves établis par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que de l'application de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon. En outre, elle a pour responsabilité d'appliquer certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au moins et des autres commissaires, à temps plein ou partiel, que le gouverneur en conseil estime nécessaires. La Commission rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui, jusqu'au 11 décembre 2003, était le Président du Conseil privé et qui, depuis le 12 décembre 2003, est la ministre du Patrimoine. (Il y a lieu de noter que la Commission rend des comptes au Parlement séparément en ce qui concerne les procédures instituées sous le régime de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratifs nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La médiation représente maintenant une étape permanente dans les processus d'arbitrage et de décision de la Commission. Elle est bien acceptée par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe dans le contexte de l'arbitrage formel, qui est plus susceptible de donner lieu à des affrontements.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a été appelée à traiter 2 119 dossiers au cours de l'exercice à l'étude. Elle a été saisie, notamment, de demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes relatives à la désignation de postes de direction ou de confiance ou à la désignation de postes dont les tâches doivent être exécutées dans l'intérêt de la sécurité du public, et de plaintes déposées sous le régime de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives, les mesures disciplinaires graves et le licenciement représentent, et de loin, le plus grand nombre de causes. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont incapables de régler autrement leurs différends. Il est ainsi possible de régler un grand nombre de ces affaires sans recourir à une audience en bonne et due forme devant la Commission.

A-2 S. Matteau a été nommée à titre de présidente suppléante de la Commission, tandis que M.-M. Galipeau, qui occupait ce poste, a pris sa retraite au mois de juin 2004. Le mandat du commissaire à temps plein J.-P. Tessier a été reconduit, et celui de la commissaire à temps partiel F. Chad Smith également. S. Kelleher a remis sa démission à titre de commissaire à temps partiel en juillet 2003, après avoir été nommé juge de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, tandis que le mandat de la commissaire à temps partiel A.E. Bertrand a pris fin en février 2004. Enfin, M.E. Cummings, P.E. Love et J.J. Steeves ont été nommés commissaires à temps partiel.

Affaires fondées sur l'article 133.....	48
Renvois fondés sur l'article 129.....	47
CODE CANADIEN DU TRAVAIL	47

I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU

H DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

Questions ne relevant pas du conseil d'arbitrage.....	39
Renvoi d'un différend à l'arbitrage.....	38
conciliation.....	37
Questions ne relevant pas du bureau de conciliation.....	37
Questions relevant de la compétence du bureau de conciliation.....	35
Renvoi d'un différend à la conciliation.....	35
D'ARBITRAGE	35

G MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, DES ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET DES CONSEILS D'ARBITRAGE

F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

Enquêtes.....	15
Formation.....	15
Médiation.....	14
Examens.....	14
Conseils d'arbitrage.....	13

TABLE DES MATIÈRES

Page

A	INTRODUCTION.....	1
	Résumé des activités de l'exercice.....	1
	Organisation et fonctions de la Commission	2
B	AFFAIRES RESSORTISSANT À LA	
	COMMISSION, AUTRES QUE LES	
	AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET	
	DE DIFFÉRENDS.....	3
	Demandes fondées sur l'article 21 de la Loi.....	3
	Demandes de prorogation de délai.....	3
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi.....	4
	Demandes de réexamen des décisions de la	
	Commission.....	5
	Demandes d'accréditation.....	5
	Détermination de l'appartenance à une unité de	
	négociation	5
	Révocation d'une accréditation.....	6
	Droits du successeur.....	6
	Désignations de postes liés à la sécurité sous le	
	régime de l'article 78 de la Loi.....	6
C	AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....	9
	Arbitrage accéléré	10
	Renvois sous le régime de l'article 99 de la Loi..	11
D	RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	13
	Conciliation.....	13
	Bureaux de conciliation.....	13

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2003 - 2004

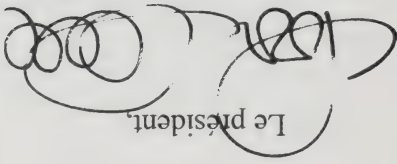
Président : Yvon Tarte	Vice-président : J. W. Potter
Présidents suppléants : M.-M. Galipeau, G. Giguère, S. Matteau	Commissaires à temps plein : L.-P. Guindon, E. Henry, I. Mackenzie, D. Quigley, J.-P. Tessier
Commissaires : à temps partiel A. E. Bertrand, R. E. Bilson, c.r., F. Chad Smith, c.r., M. E. Cummings, S. Kelleher, c.r., T. Kuttner, c.r., P. E. Love, K. E. Norman, J.J. Steeves, C. Taylor, c.r., D. T. Wilson	Secrétaire de la Commission et Avocat-conseil général : P. Hamel Directeur, Services de règlement des conflits : G. Baron Secrétaire adjoint(e), Opérations : S.-M. Brazeau / S. Mailer Secrétaire adjointe, Services généraux : D. Benoit
PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION	CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA Secrétaire général : Dan Butler

L'honorable Liza Frulla, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et
Ministre responsable de la Condition féminine
Chambre des communes
OTTAWA

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-septième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

PRÉSIDENT



Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

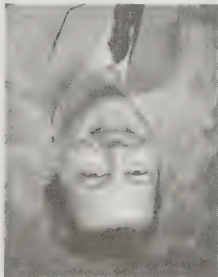


J.W. Potter

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



M.-M. Galipeau



G. Giguère



S. Matteau

COMMISSAIRES



L.-P. Guindon



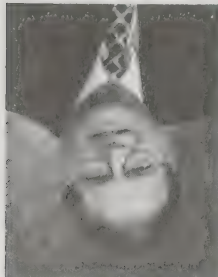
E. Henry



I. Mackenzie



D. Quigley



J.-P. Tessier

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003

N° de cat. SR1-2004

ISBN 0-662-68312-9

On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission

<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

2003-2004

TRENTE-SEPTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

2003-2004

TRENTE-SEPTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

